

Frauen in der Arbeitswelt: Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung

Schmidt, Eva-Maria; Kaindl, Markus; Mazal, Wolfgang

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schmidt, E.-M., Kaindl, M., & Mazal, W. (2020). *Frauen in der Arbeitswelt: Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung*. (Forschungsbericht / Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien, 32). Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69062-6>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-ND Lizenz (Namensnennung-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-ND Licence (Attribution-NoDerivatives). For more Information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies



universität
wien

Forschungsbericht

Eva-Maria Schmidt ▪ Markus Kaindl ▪ Wolfgang Mazal

Frauen in der Arbeitswelt

Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für
Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung

Nr. 32 | 2020

Forschungsbericht Nr. 32 | 2020
Österreichisches Institut für Familienforschung
an der Universität Wien
1010 Wien | Grillparzerstraße 7/9
T: +43(0)1 4277 48901 | info@oif.ac.at
www.oif.ac.at

Forschungsbericht

Eva-Maria Schmidt ▪ Markus Kaindl ▪ Wolfgang Mazal

Frauen in der Arbeitswelt

Erwerbsarbeitszeitmodelle und deren Potenzial für
Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung

Nr. 32 | 2020

Juni 2020

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit, Familie und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH (FBG).

 **Bundesministerium**
Arbeit, Familie und Jugend

FAMILIE & BERUF
MANAGEMENT GMBH

Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) führt als unabhängiges wissenschaftliches Institut anwendungsorientierte Studien und Grundlagenforschung zur Struktur und Dynamik von Familien, Generationen, Partnerschaften und Geschlechtern durch. Die Kooperation mit internationalen Forschungseinrichtungen und die familienpolitische Beratung zählen dabei ebenso wie die umfangreiche Informations- und Öffentlichkeitsarbeit zu den Aufgaben des ÖIF.

DOI: <https://doi.org/10.25365/phaidra.160>

Dieses Werk ist mit [CC BY-ND 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/) lizenziert.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	6
1.1 Hintergrund	6
1.2 Forschungsfragen und Ziele des Projekts	8
1.3 Methodische Umsetzung.....	10
1.3.1 Quantitative Teilstudie	10
1.3.2 Qualitative Teilstudie.....	11
1.3.2.1 Erhebungsinstrumente	12
1.3.2.2 Sample.....	14
1.3.2.3 Analyseverfahren	23
2 Stand der Forschung und theoretischer Rahmen	24
2.1 Erwerbsarbeitszeitmodelle in der Umsetzung und in ihren Konsequenzen.....	24
2.1.1 Erwerbsarbeitszeitmodelle	25
2.1.1.1 Teilzeitbeschäftigung.....	25
2.1.1.2 Flexible Arbeitszeiten	28
2.1.1.3 Arbeitszeit und Geschlecht.....	30
2.1.1.4 Arbeitszeiten im Paarkontext.....	31
2.1.2 Arbeitszeit und Karriere.....	33
2.1.3 Geschlechtsspezifische Konsequenzen	35
2.2 Frauenförderung, Familienfreundlichkeit und Geschlechtergerechtigkeit.....	39
2.2.1 Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming	39
2.2.2 Familienfreundlichkeit und Frauenförderung	40
2.2.3 Normative Geschlechterrollenvorstellungen	42
2.2.4 Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz	44
3 Frauen in der Arbeitswelt – Erwerbsarbeitszeitmodelle, Leitbilder, Karrieremöglichkeiten	47
3.1 Arbeitszeiten und Arbeitsorte von und für Frauen	48
3.1.1 Teilzeit in der Arbeitswelt	53
3.1.2 Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle	63
3.1.3 Flexibilität in Zusammenhang mit Arbeitszeitmodellen	69
3.1.4 Arbeitszeit und Geschlechterverhältnisse	71
3.1.5 Kollektiv geteilte Leitbilder und selbstverständliche Wertvorstellungen	76
3.2 Karrieremöglichkeiten und Führungsmodelle für Frauen	86
3.2.1 Frauen und Karriere.....	87
3.2.2 Frauen in Führungspositionen.....	90
3.2.3 Kollektiv geteilte Leitbilder und selbstverständliche Wertvorstellungen	94
4 Arbeitsrechtliche Aspekte.....	102
4.1 Allgemeines	102
4.1.1 Ausgangslage	102
4.1.2 Rechtlicher Rahmen	102
4.2 Gestaltungsinstrumente	103
4.2.1 Gleitzeit, Teilzeit und Elternteilzeit	103
4.2.2 Flexibilisierung der Höchstarbeitszeit	105
4.2.3 Erleichterung für Sorgearbeit	106

4.3	Einzelfragen	107
4.3.1	Home-Office.....	107
4.3.2	Krankenanstalten und Pflegebereich.....	107
4.3.3	Lebensarbeitszeitmodelle	108
4.4	Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbsarbeit	109
5	Erwerbsarbeitszeitmodelle und ihr Potenzial für Karrieren von Frauen und Geschlechtergleichstellung	111
5.1	Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der Studie	111
5.2	Schlussfolgerungen.....	121
5.3	Methodische Reflexion und weiterer Forschungsbedarf	132
6	Literaturverzeichnis.....	134
7	Anhang	149
8	Kurzbiografien der Autorin und der Autoren	153

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Unternehmen der Interviews	17
Tabelle 2: Arbeitgeber/innen Interviews (n=10).....	18
Tabelle 3: Arbeitnehmer/innen Interviews (n=6).....	19
Tabelle 4: Unternehmen der Gruppendiskussionen	20
Tabelle 5: Arbeitgeber/innen Gruppendiskussion (n=20)	21
Tabelle 6: Arbeitnehmer/innen Gruppendiskussionen (n=19).....	22
Tabelle 7: Erwerbstätigkeit von 20- bis unter 55-Jährigen seit 2008	49
Tabelle 8: Erwerbsausmaß von 20- bis unter 55-Jährigen seit 2008.....	50
Tabelle 9: Veränderungswunsch der Arbeitszeit 20- bis unter 55-Jähriger 2018.....	61
Tabelle 10: Veränderungswunsch der Arbeitszeit von Eltern mit Kindern u. 15 J. 2018.....	62

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Überblick Umsetzung der Studie.....	10
Abbildung 2: Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern nach Alter 2018.....	51
Abbildung 3: Erwerbsausmaß von 20- bis u. 55-jährigen Frauen nach jüngstem Kind.....	52
Abbildung 4: Erwerbsausmaß von 20- bis u. 55-jährigen Frauen nach jüngstem Kind.....	56
Abbildung 5: Erwerbsausmaß von 20- bis u. 55-jährigen Frauen nach jüngstem Kind.....	57
Abbildung 6: Erwerbsstatus von Müttern nach Haushaltsform 2018	58
Abbildung 7: Grund für Teilzeitarbeit von 20- bis unter 55-jährigen Frauen 2008 - 2018	59
Abbildung 8: Veränderung Wunscharbeitszeit von 20- bis 30-Jährigen seit 2008.....	62
Abbildung 9: Arbeit von zu Hause nach üblicher Wochenarbeitszeit – Frauen 2018	65
Abbildung 10: Arbeit von zu Hause nach üblicher Wochenarbeitszeit – Männer 2018.....	65
Abbildung 11: Arbeit von zu Hause nach Alter 2018.....	66
Abbildung 12: Erwerbsausmaß von 20- bis u. 55-jährigen Männern nach jüngstem Kind.....	73
Abbildung 13: Erwerbsausmaß von Eltern n. Altersgruppen des jüngsten Kindes 2018	73
Abbildung 14: Erwerbstätigkeit von Eltern in Paar-Familien 2008, 2013 und 2018	74
Abbildung 15: Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen seit 2008	86
Abbildung 16: Erwerbsausmaß nach beruflicher Stellung 2018	87
Abbildung 17: Erwerbsausmaß nach beruflicher Stellung 2018 und nach Geschlecht.....	91
Abbildung 18: Erwerbsausmaß nach beruflicher Stellung und nach Geschlecht.....	92

1 Einleitung

1.1 Hintergrund

In den vergangenen Dekaden hat sich die Erwerbstätigkeit von Frauen in Österreich deutlich verändert. Frauen ohne Kinder verzeichneten schon in den 1970-80er Jahren hohe Erwerbsquoten; insbesondere unter Frauen mit Kindern kam es jedoch zu einem Anstieg der Erwerbstätigkeit (Berghammer und Riederer 2018). Aufgrund der deutlichen Ausweitung von Teilzeiterwerbstätigkeit (Baierl und Kapella 2014) wurde es Frauen zunehmend möglich, trotz der von ihnen übernommenen und zugeschriebenen Verantwortung für Haus- und Familienarbeit, überhaupt erwerbstätig zu sein. Außerdem hat sich die Phase der Nicht-Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes deutlich verkürzt, Frauen beginnen früher wieder erwerbstätig zu sein, der Anteil erwerbstätiger Frauen mit kleinen Kindern hat deutlich zugenommen. Durch die gestiegene Zahl der Teilzeitbeschäftigungen ging gleichzeitig der Anteil an vollzeiterwerbstätigen Frauen zurück (Stadler und Mairhuber 2018).

Vor allem der Übergang zur Elternschaft führt jedoch nach wie vor zu großen Veränderungen: Größtenteils steigen Frauen aus dem Erwerbsleben aus (Riesenfelder und Danzer 2019), Verantwortlichkeiten differenzieren sich aus und sind größtenteils geschlechtsspezifisch konnotiert (Schmidt 2018; Schmidt et al. 2019b). Mutterschaft hat große Auswirkungen auf weibliche Arbeitsmarktpartizipation: Teilzeit-Erwerbstätigkeit entpuppt sich als ein langfristiges Erwerbsarbeitszeitmodell und als vorrangige Vereinbarkeitsstrategie für Frauen mit schulpflichtigen Kindern aller Altersstufen (Sorger 2014; Fuchs 2017; Berghammer und Riederer 2018; Zannella et al. 2018). Zudem zeigt sich, dass der Trend zur Teilzeit-Erwerbstätigkeit von Müttern nach wie vor ungebrochen ist (Berghammer und Riederer 2018; Berghammer und Verwiebe 2015): Die Teilzeitquote unter Frauen mit Kindern (unter bzw. über 15 Jahren) stieg in den vergangenen 20 Jahren von 40 bzw. 30 % auf 73 bzw. 50 % (Statistik Austria 2018b). Zu berücksichtigen ist generell, dass Teilzeit-Erwerbstätigkeit, was das Ausmaß an Arbeitsstunden pro Tag und pro Woche betrifft, ein sehr heterogenes Phänomen ist.

Die beruflichen und ökonomischen Nachteile für Frauen, resultierend aus Berufsunterbrechungen und langjährigen Teilzeit-Anstellungen, sind hinreichend belegt (bspw. Kleven et al. 2019; Adema et al. 2017; Bergmann et al. 2018). Zunächst hat eine langfristige Teilzeit-Erwerbstätigkeit, vor allem nach einer Berufsunterbrechung und wenn sie nur ein geringes Stundenausmaß von bis zu 20 Stunden aufweist, massive und langfristige Auswirkungen auf die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt, die ökonomische Autonomie und lebenslange ökonomische Absicherung für Frauen. Gleichzeitig reproduziert ein reduziertes Erwerbsausmaß von Frauen die vertikale Segmentierung, da Frauen auf höheren Hierarchieebenen unterrepräsentiert bleiben (Franz und Otter 2018) und sogenannte qualifizierte Teilzeitarbeit selten ist (Bergmann et al. 2010; Bergmann et al. 2003). Auch spiegelt die horizontale Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarktes in typische Männer- und Frauenberufe das geschlechtsspezifische Arbeitsausmaß wider. Die damit einhergehenden unterschiedlichen Lohnniveaus erklären zum Teil den nach wie vor bestehenden großen Gender Pay Gap (Geisberger und Glaser 2017), der in vielen Branchen durch andere Mechanismen noch verstärkt wird (Bergmann et al. 2018) und die ungleiche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen nach dem Übergang zu Elternschaft begünstigt.

Die Aufteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit wird auch durch den Arbeitsplatz der beiden Eltern geprägt (Mauerer und Schmidt 2019). Viele Unternehmen bieten daher vielfältige und flexible Erwerbsarbeitszeitmodelle und ein explizites Karenzmanagement als familienfreundliche Maßnahmen an (Wernhart et al. 2018b), allerdings eher in Betrieben oder Hierarchieebenen, die einen hohen Frauenanteil aufweisen (Bergmann et al. 2018; Frodermann et al. 2018a). Mittlerweile setzt sich zwar zunehmend das Bewusstsein durch, dass auch Väter von familienfreundlichen Maßnahmen angesprochen werden sollen, allerdings fühlen sich Frauen eher anspruchsberechtigt (Alemann et al. 2017) und sind zufriedener mit einer Teilzeit-Erwerbstätigkeit als Männer (Beham et al. 2018; Schröder 2018). Teilzeitbeschäftigung wird nach wie vor als die geeignete Möglichkeit gesehen, dass Frauen zwar einer Erwerbsarbeit nachgehen können (Hackl 2013; Sorger 2014), aber gleichzeitig weiterhin die Verantwortung für die (unbezahlte) Kinderbetreuung und Familienarbeit tragen. Selbst wenn Väter in Karenz gehen oder in Teilzeit erwerbstätig sind, erleben sie dennoch weniger berufliche oder ökonomische Nachteile dadurch als Frauen, weil die Berufsunterbrechung deutlich kürzer bzw. weil die Teilzeit-Erwerbstätigkeit zumeist vollzeithäufig und zeitlich begrenzter ist als jene der Frauen (Bünning 2016; Schiffbänker und Holzinger 2014; Jacobi et al. 2016; Glauber 2019; Wagner-Pinter und Dremsek 2014).

Derartige Phänomene werden durch unternehmens- und organisationskulturell spezifische Mechanismen und Zuschreibungen geprägt (Schein 1996). Organisationskultur wird dabei als ein Muster gemeinsam geteilter, expliziter, aber vor allem impliziter Grundannahmen verstanden, die für alle Organisationsmitglieder bindend gelten und auch an neue Mitglieder einer kulturellen Einheit bewusst oder unbewusst vermittelt und weitergegeben werden. Dabei werden vor allem jene verborgenen, selbstverständlichen Anschauungen, Wahrnehmungen und Gedanken immer wieder bestätigt und reproduziert, die allen Beteiligten unbewusst als Ausgangspunkt für deren Handlungen und Werte dienen (Schein 1990, 1992). Unternehmen, Betriebe und Firmen, in denen Männer und Frauen arbeiten, können als soziale Prozesse aufgefasst werden und sind dadurch auch historisch wandelbar. Arbeits- und Organisationskulturen müssen daher als sozial konstruiert verstanden und über kollektive Handlungsformen beobachtet werden (Froschauer und Lueger 2006). Sie erschließen sich nicht unbedingt rational oder als objektive Tatsachen und sind nur schwer absichtlich veränderbar. Außerdem weisen derartige kulturelle Phänomene eine „Doppelnatur“ (Behrends 2006; Riegraf 2010) auf: einerseits sind alle relevanten Akteur/innen Träger und konstruieren Kultur über Handlungen, Interpretationen und Diskurse; andererseits wirken die dominierenden Grundannahmen oder Leitbilder (bspw. zu weiblicher oder mütterlicher Erwerbstätigkeit) gleichzeitig auf die Handlungen aller Organisationsmitglieder und prägen diese sowie damit zusammenhängende Fremd- und Selbstzuschreibungen (Peinl et al. 2005, S. 35).

Im Mittelpunkt der vorliegenden Studie stehen daher einerseits die Handlungen, das Erwerbsverhalten von Frauen im Allgemeinen, sowie andererseits ein allgemeines aber kollektives Grundverständnis und Leitvorstellungen darüber, wie Frauen arbeiten (sollten). Im Fokus stehen also *nicht* spezifische betriebliche Kulturen in konkreten Unternehmen oder Diskurse und Konstruktionen am konkreten Arbeitsplatz (Mullany 2007; Kugelberg 2006; Wetterer 2009). Männer werden in dieser Studie als relationaler Teil der Verhaltensweisen von Frauen und Leitvorstellungen zu weiblicher Erwerbstätigkeit begriffen (vgl. Schmidt et al. 2019a) und daher in das Forschungsinteresse inkludiert. Zum einen werden also Unterschiede im Erwerbs- und Arbeitszeitverhalten von Frauen *und* Männern, ohne Kinder und mit Kindern unterschiedlichen

Alters, in unterschiedlichen beruflichen Positionen untersucht. Zum anderen trägt der qualitative Fokus auf kollektiv geteilte Normvorstellungen zu Frauen und Männern dazu bei, zu verstehen, wie Unterschiede zustande kommen und bewertet oder legitimiert werden: Wovon hängen bestimmte Arbeitszeitmuster von Frauen ab, welche Chancen und Risiken in Bezug auf Karriereentwicklung und andere geschlechtsspezifische Konsequenzen lassen sich ableiten? Verändern sich kulturelle Leitbilder durch flexiblere Arbeitsorte und Arbeitszeitmodelle? Welche Potenziale haben diese, Leitbilder zu verändern und damit Geschlechtergleichstellung und Frauenkarrieren zu fördern?

Dieser Fokus auf Leitbildkonstruktionen und Orientierungsmuster basiert auf der grundlegenden Annahme, dass soziale Wirklichkeit auch sozial und interaktiv konstruiert wird (Berger und Luckmann 2004). Gemeinsam geteilte Wissensbestände prägen auch tatsächliches Verhalten (Mannheim 1980), weil sie als wirklich, gegeben und handlungsleitend wahrgenommen bzw. zum Teil auch *nicht* mehr bewusst wahrgenommen werden. Aus sozialkonstruktivistischer Perspektive werden sozial-normativ wirksame Leitbilder im privaten und beruflichen Umfeld, also im gemeinsam geteilten Erfahrungsraum als Arbeitnehmer/in oder Arbeitgeber/in reproduziert und müssen auch dort erforscht werden. Vor allem Geschlechtsrollenvorstellungen bzw. Genderideologien (Grunow et al. 2018; Davis und Greenstein 2009) inkludieren immer auch Facetten des Erwerbslebens, der beruflichen Entwicklung und des Sinns und Zwecks von Erwerbstätigkeit. Dies gilt es zu ergründen, um die Handlungen und Verhaltensweisen von Frauen in der Arbeitswelt zu verstehen.

1.2 Forschungsfragen und Ziele des Projekts

Vor dem Hintergrund des stabilen Trends zu langfristiger Teilzeit-Erwerbstätigkeit unter Frauen und einer Zunahme an flexiblen Erwerbsarbeitszeitmodellen auf Unternehmensebene werden in dieser Studie daher entlang eines konstruktivistischen Ansatzes Erwerbsarbeitszeitmodelle von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt untersucht. Mit dem Begriff „Erwerbsarbeitszeit“ wird eine Abgrenzung zu Arbeitszeit, die nicht erwerbsorientiert ist, geschaffen. Aus mehreren Blickwinkeln wird außerdem auch das Potenzial unterschiedlicher Erwerbsarbeitszeitmodelle für Frauenförderung und der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ergründet. Die zentralen Forschungsfragen lauten:

- Wie ist Erwerbsarbeitszeit in Österreich verteilt und welchen Einfluss haben verschiedene Merkmale auf unterschiedliche Erwerbsarbeitszeitmodelle und Karriere?
- Welche Bedeutung haben unterschiedliche Erwerbsarbeitszeitmodelle und dazu gehörige Leitbilder für die Arbeitnehmer/innen und für die Arbeitgeber/innen?
- Welches Potenzial besteht bei den unterschiedlichen Erwerbsarbeitszeitmodellen in Bezug auf Karriereförderung von Frauen bzw. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern?

Die Forschungsstrategie im vorliegenden Projekt ist darauf ausgerichtet, den Status Quo zum Erkenntnisinteresse auf mehreren Ebenen zu rekonstruieren:

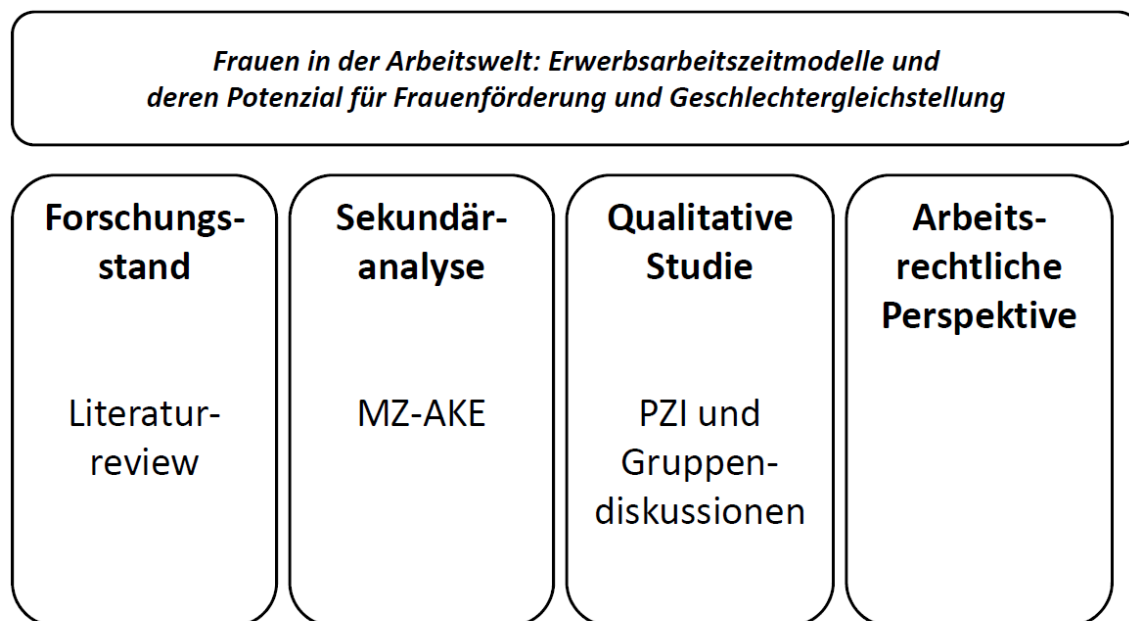
(1) Zunächst wird eine Bestandsaufnahme des aktuellen Forschungsstandes für Österreich, im Vergleich zu ausgewählten Ergebnissen zu anderen europäischen Ländern, vorgenommen (vgl. Kapitel 2).

(2) Aufbauend auf der Darstellung des Forschungsstandes, verfolgt der empirische Teil des Projekts (vgl. Kapitel 3) einen multimethodischen und multiperspektivischen Ansatz (vgl. Kapitel 1.3). Entlang der ersten Forschungsfrage besteht dieser zunächst aus einer Aktualisierung bestehender quantitativer Ergebnisse und Sekundärauswertungen aktuell vorliegender statistischer Datensätze, nämlich den Mikrozensus Arbeitskräfte-Erhebungen, um das Verhalten von Frauen in der Arbeitswelt abzubilden und in Zusammenhang mit Kontextvariablen zu setzen.

Der zweiten Forschungsfrage widmet sich der empirische Teil auf Basis von Ergebnissen der qualitativen Studie, in deren Rahmen eine qualitative Erhebung unter Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen in Österreich durchgeführt wurde (vgl. Kapitel 1.3.2). Dieser Teil der Studie rückt die Lebensrealität und die alltagsweltliche Bedeutung von weiblicher Erwerbstätigkeit in den Fokus, und zwar einerseits sowohl aus der Perspektive der Arbeitgeber/innen bzw. Personalverantwortlichen als auch der Perspektive der Arbeitnehmer/innen, und dabei – andererseits – aus der Perspektive von Frauen und Männern.

(3) Letztendlich beinhaltet der Bericht auch eine arbeitsrechtliche Diskussion von Arbeitszeitmodellen. Hierbei werden die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle und deren Ausgestaltung in täglichen und wöchentlichen Arbeitsstunden (bspw. 12-Stunden-Tag) aus arbeitsrechtlicher Sicht dargestellt (vgl. Kapitel 4).

(4) Abschließend wird – die vielfältigen und multiperspektivischen Ergebnisse subsumierend – ein schlussfolgerndes Kapitel (vgl. Kapitel 5) die dritte Forschungsfrage beantworten. Welche Chancen eröffnen Modelle wie Führen in Teilzeit oder Top-Job-Sharing für Frauen? Was bedeuten die Entwicklungen für die Geschlechterhierarchie, für die Geschlechtergleichstellung? Welche Ungleichheiten werden möglicherweise dadurch verfestigt? Das Potenzial unterschiedlicher Erwerbsarbeitszeitmodelle für Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung wird auf Basis der quantitativen Evidenzen und qualitativen Ergebnisse, aber auch aus arbeitsrechtlicher Perspektive und in Verbindung zum aktuellen Stand der Forschungen diskutiert.

Abbildung 1: Überblick Umsetzung der Studie

1.3 Methodische Umsetzung

1.3.1 Quantitative Teilstudie

Entlang der ersten Forschungsfrage besteht dieser Forschungsbericht zunächst aus einer Aktualisierung bestehender quantitativer Ergebnisse (v. a. Baierl und Kapella 2014) und einer Sekundärauswertung aktuell vorliegender statistischer Datensätze. Datengrundlage für diese quantitativen Analysen sind die Mikrozensus Arbeitskräfte-Erhebungen der Jahre 2008 bis 2018. Ziel ist einerseits die Darstellung bestehender, möglicher und gewünschter Erwerbsarbeitsformen und Arbeitszeitarrangements von Frauen mit und ohne familiäre Verpflichtungen, sowie die Gründe für Teilzeit, z. B. die Frage, ob das mangelnde Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten der ausschlaggebende Grund für Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist.

Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung, bei der pro Quartal rund 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte in ganz Österreich befragt werden. Der Schwerpunkt des Mikrozensus liegt bei den Themen Erwerbstätigkeit und Wohnen. Dazu kommen soziodemografische Fragen wie Geburtsdatum, Geschlecht, Schulbildung, etc. Die Erhebung folgt dem Rotationsprinzip, d. h. Befragte bleiben jeweils über fünf aufeinanderfolgende Quartale in der Stichprobe. Somit werden innerhalb eines Jahres ca. 33.000 Haushalte mit ca. 76.000 Personen erfasst.

In der vorliegenden Studie wird aktive Erwerbstätigkeit entlang der Frage definiert, ob jemand in der Referenzwoche mindestens eine Stunde bezahlt gearbeitet hat. Ein aufrechtes, aktives Erwerbsverhältnis besteht jedoch auch bei vorübergehender Abwesenheit durch Urlaub, Krankheit, Elternkarenz oder Mutterschutz, auch wenn in der Referenzwoche keine Arbeitsstunden angefallen sind. Personen in Elternkarenz werden allerdings in den Auswertungen des vorliegenden Berichts meist als eigene Gruppe gefasst oder sind – wenn sie nicht gesondert ausgewiesen sind – in die Gruppe der nicht aktiv Erwerbstätigen inkludiert. Als arbeitslos gelten Arbeitssuchende, die unmittelbar eine Arbeit aufnehmen könnten. Personen, die als

arbeitslos gemeldet sind, gelten nicht als aktiv erwerbstätig, auch wenn sie gegen ein Entgelt aber ohne offiziellen (Dienst-)Vertrag arbeiten.

Vorwiegend finden deskriptive, bivariate Analysen in diesen Forschungsbericht Eingang, hinsichtlich Verbreitung unterschiedlicher Erwerbsarbeitszeitmodelle, hinsichtlich des tatsächlichen bzw. gewünschten Arbeitsausmaßes und hinsichtlich ihrer Abhängigkeit von ausgewählten Variablen und strukturellen Rahmenbedingungen. Manche Fragestellungen werden im Querschnitt, andere werden auch im Zeitverlauf analysiert.

1.3.2 Qualitative Teilstudie

Um verstehen zu können, was zu dem quantitativ abbildbaren und geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Erwerbsverhalten führt, auf welchem kollektiv geteilten Hintergrundwissen und auf welchen Vorannahmen dieses beruht, muss ein qualitativer Zugang gewählt werden. Ziel ist, die Konstruktionen und Deutungen hinter dem Erwerbsverhalten und den Karriereentwicklungen zu ergründen. Während quantitative Verfahren versuchen, die Erforschten und ihre Verhalten möglichst objektiv und demnach ohne deren subjektiven Interpretationen abzubilden, versuchen qualitative Verfahren genau diese subjektiven Interpretationen und Wirklichkeitsdeutungen zu erfassen, ohne bereits vorher getroffene theoretische Vorannahmen. So können jene im Alltag zur Verfügung stehenden und bedienten Geschlechterrollenvorstellungen und Leitbilder in der Arbeitswelt rekonstruiert und ergründet werden, inwiefern sie den unterschiedlichen Erwerbsarbeitszeitmodellen von Frauen und Männern zugrunde liegen und zur Verwirklichung geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Karrieren beitragen.

Dabei wird das Erkenntnisinteresse, das Frauen in der Arbeitswelt und deren Erwerbstätigkeit in überwiegendem Ausmaß in Teilzeit in den Mittelpunkt rückt, aus der Perspektive von Frauen *und* von Männern untersucht. Dies basiert auf der Grundannahme, dass Geschlecht eine relationale soziale Kategorie ist, in der Frauen und deren Lebensrealitäten immer mit Männern und deren Lebensrealitäten verknüpft sind und die Geschlechter gleichzeitig sowohl in Opposition zueinander als auch in Abhängigkeit voneinander sind (Becker-Schmidt und Knapp 2007; Schmidt et al. 2019a). Das impliziert, dass Frauen in der Arbeitswelt immer auch mit Männern in ihrem privaten und beruflichen Umfeld gedacht und untersucht werden müssen, weil beide Geschlechter einander bedingen und in wechselseitiger Beziehung stehen. Argumentiert wird daher, dass die Lebensrealität von Frauen in der Arbeitswelt nicht verstanden und erklärt werden kann, wenn nicht auch die Lebenswirklichkeit von Männern in deren privaten und beruflichen Alltag einbezogen wird.

Das bedeutet für die Untersuchung von Leitbildern zu Frauen in der Arbeitswelt bzw. zu weiblicher Erwerbstätigkeit einerseits, dass die allgemein gültigen und leitenden Vorstellungen und Zuschreibungen sowie die Konstruktionsleistung aller Beteiligten, männlich wie weiblich, im beruflichen Alltag untersucht werden sollten (und zwar mittels Gruppendiskussionen), und andererseits, dass die Lebensrealität und das Anspruchsbewusstsein (Alemann et al. 2017; Gatrell und Cooper 2016; Haas und Hwang 2016; Walters und Whitehouse 2015) von Frauen und Männern untersucht werden sollten (mittels individueller Interviews). Der Arbeitsplatz wird dabei als ein relevanter Schauplatz der (Re-)Produktion von Leitbildern in Bezug auf Geschlecht und Elternrollen begriffen, welche den Umgang von Männern und Frauen mit elterli-

chen Verantwortlichkeiten maßgeblich prägen. Das Potenzial unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle (bspw. Teilzeit, Top-Job-Sharing, Home-Office, etc.) in Bezug auf die Förderung von Frauen und deren beruflichen Teilhabe- und Karrierechancen soll ebenfalls unter Einbeziehung der Perspektiven und des Verhaltens von Frauen und Männern, die für die Förderung von Frauen und Gleichstellung unumgänglich sind, diskutiert werden.

1.3.2.1 Erhebungsinstrumente

Um den theoretischen Rahmen zu berücksichtigen, der davon ausgeht, dass Geschlecht eine relationale Kategorie ist und das Thema „Frauen in der Arbeitswelt“ also auch relational erhoben, analysiert und verstanden werden muss, wurden in die Erhebung sowohl die Perspektiven von Frauen als auch von Männern in der Arbeitswelt explizit einbezogen. Außerdem verwiesen sowohl die Einladung zur Teilnahme als auch der Leitfaden nicht auf den Fokus der Studie auf Frauen in der Arbeitswelt, sondern auf das Themenfeld „Arbeitszeitmodelle und Karriere“ (vgl. Anhang, Kapitel 7). Grund dafür ist die Prämisse qualitativen Vorgehens bei der Erhebung von Daten, den Relevanzsystemen der Befragten Vorrang zu geben, den Betroffenen selbst eine Stimme zu geben und zu ermöglichen, die Thematik nach den eigenen Vorstellungen und Erfahrungen zu beschreiben und zu diskutieren. Sowohl Erhebung als auch Analyse sind also von größtmöglicher Offenheit und von möglichst geringem Grad an Standardisierung und Lenkung gekennzeichnet.

Ein Teil des qualitativen Datenkorpus bestand aus qualitativen Interviews in zehn nach theoretischen Kriterien ausgewählten, kontrastierenden Unternehmen (hinsichtlich zertifizierter Familienfreundlichkeit, Branche, Frauenanteil und Größe). Zehn personalverantwortliche Mitarbeiter/innen oder Geschäftsführer/innen wurden dabei in einem Gespräch um deren Erfahrungen gebeten; außerdem konnten auch sechs Mitarbeiter/innen aus diesen Unternehmen für ein ausführliches Interview gewonnen werden (N=16; vgl. Kapitel 1.3.2.2). So wurden sowohl subjektive Erfahrungen und Perspektiven der Arbeitnehmer/innen-Seite als auch der Arbeitgeber/innen-Seite erhoben.

Da die Interviewpartner/innen einerseits sehr allgemein über ihre beruflichen Erfahrungen und ihre Unternehmen erzählten, andererseits aber auch spezifische Arbeitszeitmodelle und deren Grenzen und Potenziale darstellen sollten, brauchte es einen Interviewmodus, der sowohl unstrukturierte narrative Erzählpassagen ermöglicht, als auch ein leitfadenorientiertes Interview einschließt. Das problemzentrierte Interview (Witzel 2000; Scheibelhofer 2008) entspricht beiden Zielsetzungen. Dieses Erhebungsinstrument ermöglichte den Interviewpartner/innen einerseits, nach ihren eigenen Relevanzsetzungen über ihre Erfahrungen zu erzählen, andererseits, auf theoretisch generierte Fragestellungen seitens der Forscherin konkretere Antworten zu liefern. Die erste Phase war geprägt von einer sehr offenen Einstiegsfrage, die auch genügend Stimuli enthielt, die Erzählungen evozieren. Den Arbeitgeber/innen wurde folgende Einstiegsfrage gestellt: *„Bitte erzählen Sie mir zu Beginn einerseits ein bisschen über Ihren beruflichen Werdegang und Ihre tagtägliche Arbeit: wie sind Sie da gelandet, wo Sie jetzt beruflich stehen, wie sind Sie in dieses Unternehmen gekommen, was sind Ihre Aufgaben in Ihrer tagtäglichen Arbeit, was sind Ihre Ziele und Visionen? Andererseits bitte ich Sie aber auch um ein paar Erzählungen über Ihr Unternehmen grundsätzlich: was ist charakteristisch, wie lässt es sich beschreiben, was ist so das Leitbild, wie hat es sich entwickelt?“* In recht ähnlicher Art

und Weise wurden die Arbeitnehmer/innen gebeten: *„Bitte erzählen Sie mir zu Beginn einerseits ein bisschen über Ihren beruflichen Werdegang: wie sind Sie da gelandet, wo Sie jetzt beruflich stehen, wie sind Sie in dieses Unternehmen gekommen, was sind Ihre Aufgaben, was sind Ihre Ziele in Ihrer tagtäglichen Arbeit? Andererseits bitte ich Sie aber auch um ein paar Erzählungen über das Unternehmen, für das Sie arbeiten, grundsätzlich: was ist charakteristisch, wie lässt es sich beschreiben?“*

Die zweite sogenannte immanente Nachfrage-Phase ermöglichte, anknüpfend an die Eingangserzählungen vertiefende Nachfragen zum bereits Erzählten und Gesagten zu stellen. Das bereits Gesagte und damit auch diese Nachfragen orientierten sich in den Interviews meistens bereits an den weiteren Themenblöcken des Leitfadens. Erst in der dritten und abschließenden Phase wurden exmanente Nachfragen explizit zu Themen gestellt, die einerseits dem theoretischen Erkenntnisinteresse der Studie entsprangen und andererseits von den Interviewpartner/innen nicht von selbst angesprochen wurden: *Persönliche Erwartungen und Erfahrungen zu Arbeit(-szeit), Entscheidung für oder gegen bestimmte Arbeitszeitmodelle Erfahrungen im Unternehmen, Erlebnisse mit anderen, Sichtweisen anderer, Erwartungen und Erfahrungen Karriere allgemein*. Diese waren wiederum erzählgenerierend formuliert und konnten so erneut immanente Nachfragephasen inkludieren (vgl. Anhang, Kapitel 7). Insgesamt konnte so beinahe 15 Stunden Interviewmaterial erhoben werden.

Der zweite Teil des Datenkorpus, der aus sechs Gruppendiskussionen bestand (drei Gruppendiskussionen mit je 6-8 Arbeitgeber/innen sowie drei Gruppendiskussionen mit je 4-8 Arbeitnehmer/innen; N=39; vgl. Kapitel 1.3.2.2), ermöglichte eine möglichst breite und tiefgreifende Analyse geteilter Leitvorstellungen, bestehender Wünsche und Bedürfnisse. Die Gruppendiskussionen wurden nach einer ersten Vorstellungsrunde mit folgender Frage eingeleitet: *„Arbeitsalltag und Arbeitswelt hat sich ja in vielerlei Hinsicht geändert, für Männer und Frauen. Auch Arbeitsausmaß, Arbeitszeiten, und Arbeitsorte haben sich verändert. Was sind da Ihre Erfahrungen, warum denken Sie ist das so?“* Die Teilnehmer/innen wurden explizit gebeten (vgl. Anhang, Kapitel 7), miteinander zu diskutieren, aufeinander Bezug zu nehmen. Dies führte zu einer selbstläufigen Diskussion, an die in einer Nachfragephase entlang unterschiedlicher Themenblöcke (*Arbeitszeit allgemein, Mitarbeiter/innen-perspektive Arbeitszeitmodelle, Unternehmensperspektive Auswirkungen und Erfahrungen im Arbeitsalltag, Erwartungen und Erfahrungen Karriere allgemein*) sehr gut angeschlossen werden konnte. Insgesamt konnte so über 13 Stunden Datenmaterial bestehend aus Diskussionen in Gruppen gewonnen werden.

Diskussionen in Gruppen als Erhebungsmethode sind für die vorliegende Studie und Forschungsfrage geeignet, weil der Gegenstand der Erhebung, nämlich selbstverständlich geltende und geteilte Leitvorstellungen und hegemoniale Leitkonstruktionen, ein Produkt kollektiver Orientierungen sind. Die Gruppe repräsentiert und aktualisiert diese, indem in der Interaktion und Diskussion kollektive Wissensbestände und Sinnstrukturen zu Tage treten. Dies ist nur dann möglich, wenn die Gruppe einen sie verbindenden, also „konjunktiven“ Erfahrungsraum teilt (Mannheim 1980). In diesem Fall ist das einerseits die gemeinsame Erfahrung, als Arbeitgeber/in Personalverantwortung zu haben oder als Arbeitnehmer/in in einem Unternehmen angestellt zu sein. Das heißt, es wurden jene Akteur/innen für eine Gruppe ausgewählt, die als Arbeitgeber/innen oder als Arbeitnehmer/innen über einen gemeinsam geteilten Erfahrungsraum verfügen und so bestimmte kollektive Orientierungsmuster (Bohnsack 2005) teilen,

die sie in einer gemeinsamen Diskussion austauschen können und denen eine Stimme gegeben wird. Indem unternehmensübergreifend personalverantwortliche Vorgesetzte oder aber angestellte Mitarbeiter/innen an einer Gruppendiskussion teilnehmen, konnten Daten generiert werden, die den gemeinsamen Erfahrungshintergrund einer bestimmten organisationalen Position betreffen (Przyborski und Wohlrab-Sahr 2009, S. 109) und die jeweiligen Relevanzsetzungen der betroffenen Akteur/innen selbst in den Mittelpunkt gestellt. Die Gruppe bestand demnach weniger über gemeinsam gemachte Erfahrungen an einem gemeinsamen Arbeitsplatz als über die geteilte jeweilige Betroffenheit zu der Thematik.

Sowohl die Gruppendiskussionen als auch die Interviews wurden mittels digitalen Audioaufnahmen aufgezeichnet, welche anschließend transkribiert wurden. Zusätzlich zu diesem Datenmaterial wurde der qualitative Datenkorpus durch die Selbstpräsentationen der Partner-Unternehmen aus dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ (UF-Unternehmen, vgl. <https://www.unternehmen-fuer-familien.at/>) als natürlich vorliegende Daten ergänzt.

1.3.2.2 Sample

Die exakte Größe des Samples sowie die genaue Anzahl an Interviews und Gruppendiskussionen konnte nicht im Vorhinein festgelegt werden, sondern erfolgte nach dem Grad theoretischer Sättigung, wenn sich also erste Ergebnisse bereits immer wieder bestätigen und weitere Kontrastfälle nicht mehr ausreichend neuen Erkenntnisgewinn versprechen. Das Sample wurde zunächst über eine deduktive Stichprobenziehung (theoretisch geleitet durch vorab bekannte Kriterien), anschließend auch induktiv gezogen (weitere Kontrastfälle nach ersten Analysen). Zusätzlich dazu kam eine Form des Schneeballverfahrens zum Einsatz, vor allem dann, wenn vorwiegend über die Arbeitgeber/innen auch Arbeitnehmer/innen aus dem Unternehmen erreicht werden konnten. Die Auswahl der Arbeitnehmer/innen erfolgte demnach erst nach Absprache mit Arbeitgeber/innen-Seite bzw. ist dadurch auch durch deren/dessen Initiative beeinflusst.

Die erste deduktive Stichprobenziehung erfolgt vorrangig über die Liste der Unternehmen für Familien (UF) und familienfreundlicher Unternehmen (entsprechend der Liste der auditierten Unternehmen, vgl. <http://www.familieundberuf.at/audits/audit-berufundfamilie>). Die Auswahl der Unternehmen erfolgt zunächst nach Bundesland (Fokus auf Wien und Umgebung bei den Gruppendiskussionen, andere Bundesländer für Interviews), ob das Unternehmen das Audit *berufundfamilie* absolviert hat oder nicht, nach Anzahl der Beschäftigten, nach Frauenanteil im Unternehmen, der Teilzeitquote unter Frauen und nach Branche. Für letztere Kennzahlen wurden vor allem die Daten der Statistik Austria nach den ÖNACE Wirtschaftszweigen (vgl. Tabelle E8 in Statistik Austria 2019) berücksichtigt, wenngleich sich diese nicht mit den von der WKO definierten Sparten decken, die für die Klassifikation der UF-Unternehmen herangezogen werden.

Der Fokus lag demnach vor allem zu Beginn auf Unternehmen, die sich bislang mit Familienfreundlichkeit befassen und sich dem Netzwerk Unternehmen für Familien angeschlossen haben bzw. dies anhand des Absolvierens des Audits *berufundfamilie* systematischer in ihren Unternehmen implementieren.

(1) Das liegt zum einen in der Annahme begründet, dass diese Unternehmen eher auf die Lebensumstände ihrer Mitarbeiter/innen Rücksicht nehmen wollen und versuchen, ihre Unternehmensorganisation dahingehend umzustrukturieren, bspw. durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten bzw. das erweiterte Angebot unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle.

(2) Zum anderen liegt dieser Fokus darin begründet, dass auch die Arbeitszeitmodelle von Frauen so leichter erfassbar sind, weil sich einerseits Frauen eher von der Familienfreundlichkeit eines Betriebes und dessen angebotenen Maßnahmen angesprochen fühlen, andererseits Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil eher Familienfreundlichkeit verfolgen (vgl. Frodermann et al. 2018a; Bergmann et al. 2018).

(3) Des Weiteren ergibt sich dieser Fokus auch in methodischer Hinsicht: Qualitative Forschung zielt darauf ab, ein tieferes Verständnis für Orientierungsmuster und Handlungsmechanismen zu entwickeln und will daher keine Ergebnisse erzielen, die im statistischen Sinn repräsentativ sind, also eine geeignete Zufallsstichprobe der Grundgesamtheit ziehen. Die Stichprobenziehung erfolgt daher systematisch und theoretisch geleitet, d. h. wird mit größtmöglicher Varianz der ausgewählten Fälle gezogen.

(4) Nicht zuletzt hat dieses Vorgehen auch pragmatische Hintergründe: Da eine vollständige Liste aller Unternehmen, die sich systematisch mit der eigenen Familienfreundlichkeit auseinandersetzen, vorliegt, inklusive für die Stichprobenziehung relevanter Merkmale (Größe des Unternehmens¹, Bundesland, Branche², Frauenanteil), ist hier gezielter eine theoretisch geleitete Stichprobenziehung möglich.

Dennoch wurden aufgrund des für ein qualitatives Design typischen, zyklischen Vorgehens weitere Kontrastfälle im Verlauf der Erhebung und Analyse herangezogen, die keinen expliziten familienfreundlichen Schwerpunkt aufweisen, bzw. die auch keine breite Auswahl an Arbeitszeitmodellen anbieten. Diese Unternehmen wurden vorwiegend über Internetrecherche ermittelt oder wenn sie andere Preise oder Auszeichnungen oder gute Bewertungen auf diversen Plattformen erhalten hatten. Die Auswahl wurde wiederum angepasst an die theoretischen Kriterien (Branche, Frauenanteil, Größe bzw. Beschäftigtenzahl, Teilzeitquote).

Österreichweit wurden etwa 100 Unternehmen für die Einladung zur Studie ausgewählt und kontaktiert. Der Rekrutierungsprozess begann zunächst aus vielen Telefonaten mit Ansprechpersonen in diesen Unternehmen. Über diese konnte die grundsätzliche Bereitschaft zur Teilnahme an der Studie erfragt werden. War diese vorhanden, wurden ihnen anschließend die Einladungsschreiben übermittelt (vgl. Anhang, Kapitel 7, Einladungsschreiben), die weitere Details zur Studie und Kontaktdaten enthielten. Außerdem wurde um Terminvorschläge für ein

¹ Die Betriebsgröße hat bspw. einen Einfluss auf Erwerbsunterbrechung von Männern: Männer, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, sind eher in größeren Betrieben (mehr als 500 Mitarbeiter/innen beschäftigt, gehen allerdings kürzer als in Karenz als Männer, die in kleineren Betrieben (bis zu 20 Mitarbeiter/innen) beschäftigt sind (Riesenfelder und Danzer 2017).

² Daten zeigen (Riesenfelder und Danzer 2017; Statistik Austria 2019), dass sich gewisse Branchen herauskristallisieren, in denen Männer mit Kinderbetreuungsgeldbezug überdurchschnittlich häufig auch eine Erwerbsunterbrechung aufweisen, bspw. Information/Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Energieversorgung sowie Gesundheitswesen.

Interview gebeten, bzw. eine Liste an möglichen Terminen für Gruppendiskussionen zur Auswahl mitgeschickt. Die Arbeitnehmer/innen wurden von den Arbeitgeber/innen kontaktiert oder deren Kontaktdaten an die Forscherin weitergegeben und von ihr selbst kontaktiert.

Die beiden Stichproben überschneiden sich aus mehreren Gründen nicht: (1) Die zwei unterschiedlichen Erhebungsmethoden dienen unterschiedlichen Erkenntnisinteressen. Interviews zielen darauf ab, individuelle Erfahrungen und Alltagsrealitäten von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen rekonstruieren zu können; Gruppendiskussionen zielen allerdings darauf ab, kollektive Orientierungsmuster und Leitbilder von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen zu rekonstruieren. (2) Das Erkenntnisinteresse zielt nicht darauf ab, individuelle Erfahrungen mit kollektiven Leitbildern zu validieren oder umgekehrt und einen Vergleich zwischen Aussagen im Interview und Aussagen in der Gruppendiskussion anzustellen; das ist weder beabsichtigt noch ethisch vertretbar. (3) Aus pragmatischen Gründen wäre es einerseits hinsichtlich des höheren Aufwands für die Teilnehmenden nicht sinnvoll und vertretbar; andererseits sollten die Interviews ja auch dazu dienen, Sichtweisen abseits von Wien und Umgebung erfassen zu können, also eher in den Bundesländern, während Gruppendiskussionen eher in Wien stattfinden sollten.

Insgesamt zeichnet sich das finale Sample durch große Diversität und Kontrastivität aus, wie es dem Ziel qualitativen Samplings entspricht. Befragt werden konnten bzw. teilgenommen haben Männer und Frauen unterschiedlichen Alters, mit Kindern/ohne Kinder, mit einem oder mehreren Kindern ebenfalls sehr unterschiedlichen Alters (0-42 Jahre), mit unterschiedlichem Stundenausmaß, in unterschiedlichsten Positionen, mit unterschiedlichem Bildungshintergrund und mit unterschiedlichsten Arbeitszeitmodellen. Auch die Diversität der Unternehmen ist groß, hinsichtlich der Branchen, aber auch hinsichtlich des Frauenanteils und der Teilzeitquoten. Laut Statistik Austria (2019) haben vor allem Unternehmen der Branchen Beherbergung/Gastronomie/Tourismus/Freizeitwirtschaft (mit 63 %) und Gesundheits- und Sozialwesen (mit 78 %) einen hohen Frauenanteil unter allen unselbstständig Erwerbstätigen und wurden auch im Sample berücksichtigt. Auch die Teilzeitquote unter Frauen liegt in diesen Branchen mit knapp unter oder über 50 % über der durchschnittlichen Teilzeitquote. Von Branchen mit mittlerem Frauenanteil wurden im Sample der Handel (mit knapp 60 %) und Bank/Finanz/Versicherung (mit knapp 50 %) berücksichtigt. In diesen beiden Branchen ist die Teilzeitquote unter weiblichen Beschäftigten mit 44 % bzw. 55 % weitaus höher als durchschnittlich. Von Branchen mit niedrigem Frauenanteil wurden Unternehmen aus dem Baugewerbe (mit knapp 14 %), Verkehr/Transport (mit 24 %) und Information/Kommunikation/Consulting (mit etwa 32 %) ins Sample aufgenommen. Die Teilzeitquote unter Frauen ist in diesen Branchen mindestens doppelt so hoch wie im Durchschnitt. Die ausgewählten Unternehmen unterscheiden sich demnach im Frauenanteil voneinander (von 11 % bis 85 %), in den Teilzeitquoten unter Frauen (von 7 % bis 100 %) und Männern (von 0 % bis 100 %), außerdem in der Größe (von 14 bis 40.000 Beschäftigte). Die Unternehmen stammen zudem aus unterschiedlichsten Bundesländern (bei den Gruppendiskussionen Unternehmen aus Niederösterreich und Wien; bei den Interviews Unternehmen aus Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Kärnten und Tirol).

Tabelle 1: Unternehmen der Interviews

ID	Branche	Beschäftigte	Frauenanteil	Teilzeitquote Frauen/Männer	Arbeitszeitmodelle	Frauen in Führungspositionen	UF	Audit	Interviews
U1_I	Handel	36.800	75%	46%/7%	Vertrauensarbeitszeit Home-Office Gleitzeit (Eltern-)Teilzeit Schichtdienst Job Sharing (Top Sharing)	3372 von 5420 Top Executives: 6 von 33	ja	ja	AG1 AN3
U2_I	Handel	350	~80%	57%/13%	Gleitzeit (75%) Home-Office (Top)Job Sharing Führung in Teilzeit	70-80% der Führungs- positionen sind Frauen	ja	ja	AG2 keine AN
U3_I	Gesundheit/ Sozialwesen	4.100 (inkl. ~400 in Karenz)	82%	61%/15%	(Eltern-)Teilzeit Wechseldienst tw. Schichtdienst tw. Home-Office	in unteren Hierarchie- ebenen, keine Primar- ärztinnen	ja	ja	AG3 keine AN
U4_I	Information/ Medien	400	52%	45%/4%	Gleitzeit Teilzeitmodelle Führung in Teilzeit tw. Home-Office	~36%, unter dem C-Level = Teamleader, Manager, Direktoren/Head of	nein	nein	AG4 AN4, AN5
U5_I	Handel	420	~30%	30%/1%	Gleitzeit Home-Office Teilzeit (Eltern-, Alters-, Bildungs-) Papamonat keine Schicht	30% über alle Ebenen außer GF: Bereichsleitung Abteilungs-, Gruppen, Vertriebs-, Verkaufsleitung	ja	ja	AG5 keine AN
U6_I	Handel	14	80%	je 100%	Wechseldienst	7 von 7	ja	ja	AG6 keine AN
U7_I	Gewerbe/ Handwerk	134	35%	21%/4%	Gleitzeit Teilzeit	1 von 5	ja	ja	AG7 keine AN
U8_I	Information/ Consulting	150	55%	49%/4%	Gleitzeit Home-Office (Eltern-)Teilzeit	in unteren Hierarchie- ebenen	ja	ja	AG8 keine AN
U9_I	Gesundheit/ Sozialwesen	8.282 (inkl. inaktive)	79%	62%/16%	(Eltern-)Teilzeit tw. Telearbeit tw. Vertrauensarbeitszeit	49% Frauenquote über alle Ebenen	ja	nein	AG9 keine AN
U10_I	Handel/ Immobilien	185	45%	15%/5%	Gleitzeit, Teilzeit	0 von 10	ja	ja	AG10 AN1, AN2, AN6

Tabelle 2: Arbeitgeber/innen Interviews (n=10)

ID	Alter	Geschl.	Bildung	Position	Beruf	Wenn bekannt: Stundenausmaß, Anzahl Kinder
AG1_I	38	w	UNI	Personalentwicklerin	Psychologin	Kind(er), Teilzeit (20h?)
AG2_I	29	w	FH	Personalleitung	Wirtschaft	keine Kinder, Vollzeit
AG3_I	37	w	UNI	Personalmanagement		Teilzeit (Elternteilzeit)
AG4_I	46	w	Matura	Manager HR		ein Kind, Teilzeit (30h)
AG5_I	43	w	HAK	Bereichsleitung Personal	Personalmanagerin	-, Vollzeit
AG6_I	69	w	HBLA	Geschäftsführerin		zwei Kinder, Vollzeit
AG7_I	45	w	HTL	Geschäftsführerin	Kunststofftechnikerin	zwei Kinder, Teilzeit (30h?)
AG8_I	52	w	UNI	Leitung Personalmanagement	Personalmanagerin	
AG9_I	56	m	UNI Dr.	Personaldirektor	Jurist	Vollzeit
AG10_I	53	m	UNI	Leiter Personal und Finanzen		

Tabelle 3: Arbeitnehmer/innen Interviews (n=6)

ID	Alter	Geschl.	Bildung	Stundenausmaß	Arbeitszeitmodell(e)	Beruf	Netto Gehalt	Familienstand	Kind(er)
AN1_I	56	m	Lehre	40	Vollzeit, Gleitzeit	Informationsmanager	> 3000	verheiratet	2
AN2_I	41	w	UNI	4	Home-Office, Teilzeit (10h)	Kulturmanagerin	446	verheiratet	3 (7, 5, 9M)
AN3_I	48	w	HAK	40 (+ 45-50h Ü-Pauschale)	Vertrauensarbeitszeit, Home-Office	Trainerin	3.000	Partner	-
AN4_I	50	w	AHS	38,5	Vollzeit, Gleitzeit	Leitende Angestellte	3.600	verheiratet	2 (16, 18)
AN5_I	42	w	HBLA	30	Teilzeit, Gleitzeit	Personalverrechnung	2.600	verheiratet	2
AN6_I	49	w	FH	25-30	Teilzeit, Wechseldienst, auch wochenends	Tourismus- und Kulturan- gestellte	1.200	geschieden/ Partnerschaft	2 (26, 16)

Tabelle 4: Unternehmen der Gruppendiskussionen

ID	Branche	Beschäftigte	Frauenanteil	Teilzeitquote Frauen/Männer	Arbeitszeitmodelle	Frauen in Führungspositionen	UF	Audit	Teilnehmer/innen
U1_GD	Öff. Dienst	6260	66%	43/12	Gleitzeit ohne Kernzeit, Telearbeit, Recht auf Teilzeit und Rückkehr	271 von 543 (Abt.leitung 53,5%, Regionalleitung)	ja	ja	2 AN (GD1+2) 1 AG (GD2)
U2_GD	Gesundh/Soz	63	70%	20-80/50-100			ja	ja	GD3_AG
U3_GD	Bildung/ Forschung	493	66%	46/36	Gleitzeit ohne Kernzeit, Zeiteinteilung f. Serviceabteilungen, Home-Office-Modell	17%-33%-50% ((Team-Studiengangs- Hochschulleitung)	ja	ja	2 AN (GD1+2) 1 AG (GD2)
U4_GD	Industrie	1236	29%	7/3	Gleitzeit, Bandbreite, Schicht, Teilzeit	12%	ja	ja	2 AG (GD1)
U5_GD	Gesundh/Soz	~850	70%	45/31	Gleitzeit, flexibler Wechseldienst, individ. Dienstzeitvereinbarungen, Schichtdienst	33 von 49	ja	ja	1 AG (GD1)
U6_GD	Handel/ Dienstleistg	82	46%	45/7	flexible Gleitzeit ohne Kernzeit, flexible TZ (Ausmaß und Einteilung) mobile office,	7 von 13 (GF 50%, Country Coordination 70%)	ja	nein	1 AN (GD1) 1 AG (GD2)
U7_GD	Gesundh/Soz	> 1000	>75%		Teilzeitmodelle		ja	nein	1 AN (GD3)
U8_GD	Dienstleistg	1118	61%	42/9 (FB: 88/12)	VZ, 24 TZ-Modelle (6-35h), Telearbeit	16-39% auf 3 Ebenen	ja	ja	1 AG (GD2)
U9_GD	Industrie	414	25%	43/14	Gleitzeit, Teilzeit, Vertrauensarbeitszeit	23-30% (5 von 17)	ja	nein	1 AG (GD1)
U10_GD	Transport/ Verkehr	~40.000	13%		Gleitzeit, Altersteilzeit, Teilzeit, Schichtdienst	12%	ja	nein	1 AG (GD1) 4 AN (GD1+2+3)
U11_GD	Tourismus/ Freizeit	33	82%	26/66	VZ, TZ, geringfügig, Schichtdienst (?)	7 von 8	nein	nein	1 AG (GD2)
U12_GD	Tourismus/ Freizeit	492	48%	16/3	Vollzeit, Führung in Teilzeit, Dienst (Schicht-, Wechsel-?)		nein	nein	2 AG (GD1) 4 AN (GD1+3)
U13_GD	Dienstleistg/ Medien	20	85%	29/0		50% Geschäftsführung	ja	nein	1 AN (GD2) 1 AG (GD3)
U14_GD	Bank/ Versicherung	360	75%	98/2	ETZ, freiwillige und individuelle TZ, ATZ, WETZ	22 von 45, auf 1. und 2. Ebene, nicht im Vorstand	ja	nein	3 AN (GD1+2+3) 1 AG (GD2)
U15_GD	Information/ Consulting	627	36%	23/7	Teilzeit, Home-Office,	8-29%, insg. 32%	ja	nein	1 AG (GD3)
U16_GD	Banken/ Versicherung	2543	60%	43/12	Teilzeit, Home-Office, ETZ, 4-Tage-Woche, Sabbaticals, ÜP-Verzicht	42%, 1 Frau im Vorstand	ja	ja	1 AG (GD3) 1 AN (GD3)
U17_GD	Gewerbe/ Gastronomie	1270	55%	28/4	Vollzeit, Teilzeit, Home-Office, Gleitzeit		ja	ja	1 AG (GD1)
U18_GD	Handel	7516	68%	86/14	Teilzeit, Home-Office	2. Ebene: 3 von 8 2. Ebene: 1 von 7	ja	ja	1 AG (GD3)
U19_GD	Bauindustrie	13.200	11%	29,3/3	Home-Office, ETZ	~9%	ja	nein	1 AG (GD3)

Tabelle 5: Arbeitgeber/innen Gruppendiskussionen (n=20)

ID	Alter	Geschl.	Bildung	Position	Wenn bekannt: Stundenausmaß, Familienstand
AG4_1_GD	48	w	Universität	Head of HR-BP & EB	
AG4_2_GD	53	w	Lehrabschluss	Leitung Payroll	
AG5_GD	54	m	Universität	Leitung Personalmanagement	
AG9_GD	21	m	HTL	HR Werkstudent (Arbeitszeit, GD)	
AG10_GD	53	w	Universität Dr.	Leitung GDM	
AG12_1_GD		w		Cluster HR Manager	
AG12_2_GD		w	Universität	Cluster Director Sales	
AG17_GD	41	w	Universität BA	Leitung Personal	
AG1_GD	64	w	Universität	Abteilungsleitung Frauenabteilung	
AG3_GD	58	w	Universität	Abteilungsleiterin Gender Diversity	
AG6_GD	61	w	Universität	Geschäftsführerin	Altersteilzeit
AG8_GD	53	w	Universität	HR Teamleiterin	
AG11_GD	30	w	Matura	Hoteldirektorin	Vollzeit, keine Kinder
AG14_GD	46	w	Universität	HR-Leiterin	
AG2_GD	45	w	MAS	Pflegedienstleiterin	
AG13_GD	47	w	Universität	Gesch.-führende Gesellschafterin	1 Adoptivkind
AG15_GD	49	w	Matura	HR-Leiterin	
AG16_GD	44	w	Universität	Head of HR	Vollzeit, (keine Kinder?)
AG18_GD	29	w	Universität	Juristin Personal, Familienbeauftragte	Vollzeit; 2 Kinder (1,5; 4)
AG19_GD	34	w	Universität Dr.	Arbeitsrechtjuristin	Vollzeit, 2 Kinder (3, 4)

Tabelle 6: Arbeitnehmer/innen Gruppendiskussionen (n=19)

ID	Alter	Geschl.	Bildung	Stunden angest.	Arbeitszeitmodell(e)	Beruf	Netto Gehalt	Familienstand	Kind(er)
AN1_1_GD	54	w	Universität	31,5 (45)		Personalchefin	3500,-	verheiratet	1 (17)
AN3_1_GD	53	w	Universität	39 (45)	Gleitzeit	Psychologin/ Personalistin	2250,-	verheiratet	2 (26, 28)
AN6_GD	37	w	Universität	30 (33)	Home-Office	Marketing Managerin	4500,-	Partnerschaft	2 (5, 0)
AN10_1_GD	40	w	Universität	20 (25)	Telearbeit	Personalentwicklerin	1500,-	verheiratet	2 (6, 9)
AN10_2_GD	38	w	Lehrabschluss	38,5 (45)	Schichtdienst	Fahrdienstleiterin/ Zuglenkerin	3650,-	verheiratet	2 (11, 14)
AN12_1_GD	29	w	Matura	40 (50)		Ass. FRB Manager	-	ledig	-
AN14_1_GD	50	w	Lehrabschluss	40		Einzelhandel/ Sachbearbeiterin	2100,-	verheiratet	1 (19)
AN3_2_GD	45	m	Universität	39 (40-50)	Gleitzeit	FH-Lehrender	3300,-	ledig	-
AN10_3_GD	45	m	Universität	39 (46)		HR-Projektleiter	3600,-	verheiratet	2 (10, 12)
AN13_GD	45	w	Universität	18 (20)	Home-Office	PR-Angestellte	1900,-	verheiratet	2 (11, 14)
AN14_2_GD	59	w	Fachschule	40 (50)		Büroangestellte	2500,-	verheiratet	2 (31, 42)
AN1_2_GD	51	w	Universität	32 (32)	Gleitzeit	Angestellte G&D	2000,-	verheiratet	2 (13, 16)
AN7_GD	32	w	Universität	37 (38)	flexible Arbeitszeit	Stv. Ltg. Personalverwaltung	2200,-	Partnerschaft	-
AN10_4_GD	33	m	Universität	38,5 (42)	Gleitzeit	Jurist Personalabteilung	3500,-	Partnerschaft	-
AN12_2_GD	24	w	Universität	40 (45)		HR Executive	1550,-	ledig	-
AN12_3_GD	25	w	Lehrabschluss	40 (50)		Ass. to HR Director	1800,-	ledig	-
AN12_4_GD	35	w	Universität	40 (50)		Director of Events	2100,-	Partnerschaft	-
AN14_3_GD	51	w	BHS Matura	35 (40)	Gleitzeit	Projektleiterin IT	2100,-	Lebensgemeinschaft	2 (19, 16)
AN16_GD	37	w	Universität	40 (40)	Home-Office, Gleitzeit	Interne Kommunikation	3600,-	verpartnert	1 (5)

1.3.2.3 Analyseverfahren

Der Analyseprozess basiert auf den vollständig transkribierten 16 Interviews und den größtenteils vollständig transkribierten sechs Gruppendiskussionen, sowie auf den Selbstpräsentationen der Partner-Unternehmen im Netzwerk „Unternehmen für Familie“. Um die Varianz und den Umfang des Datenmaterials überschaubar zu machen, wurde in einem ersten Schritt eine Themenanalyse angewandt (Froschauer und Lueger 2003). In dieser Phase wurden jedes Interview, jede Gruppendiskussion und die Unternehmens-Selbstpräsentationen einer offenen Kodierung unterzogen, um zentrale Kategorien induktiv zu erfassen. Dieser Schritt wurde softwaregestützt (MAXQDA) durchgeführt und ermöglichte, die zentralen Aspekte zu identifizieren und die Transkripte für die weitere Analyse aufzubereiten.

In der anschließenden Phase der Analyse wurde ein rekonstruktives Kodierverfahren (Froschauer und Lueger 2003) angewendet, um methodisch kontrolliert die alltäglichen Konstruktionen im Feld rekonstruieren und verstehen zu können. Dafür wurden die für die Fragestellung signifikanten Textstellen tiefergehend und fallvergleichend analysiert, und zwar folgendermaßen: Einzelne, besonders gehaltvolle Sequenzen wurden hermeneutisch analysiert, um latente Sinnstrukturen und bisher aufgestellte Hypothesen zu überprüfen. Dazu wurden die an der Objektiven Hermeneutik orientierte Systemanalyse nach Froschauer und Lueger (2003: 110ff) eingesetzt. Im Fall von Interviews mit Einzelpersonen ermöglichte diese, die subjektiven Bedeutungszusammenhänge, welche zur Konstruktion von Leitbildern beitragen, zum Gegenstand der Interpretation zu machen. Im Fall von Gruppendiskussionen war sie geeignet, kollektiv generalisiertes Wissen zu analysieren, weil sie nach dem *Wie* der Herstellung sozialer Realität fragt. Dafür wird für jede Sequenz zunächst die vordergründige Information (Paraphrasierende Analyse) und die vordergründige Intention der Formulierung (Analyse des Textrahmens) analysiert. Danach erfolgt – davon abgegrenzt – eine ausführliche Rekonstruktion der latenten Bedeutung und Lebenswelt, die zu genau dieser Formulierung geführt haben. Analysiert werden dafür (zunächst alle möglichen und denkbaren) latenten Handlungs- und Sinnstrukturen, die der Formulierung zugrunde liegen. Dies inkludiert auch die Rekonstruktion der impliziten Normen, Selbstverständlichkeiten, Ideale, Wertvorstellungen und Tabus, die im produzierten Text mitschwingen.

Das Ziel der Analyse ist die Rekonstruktion von kollektiv aktualisierten und individuell reproduzierten Sinn- und Bedeutungsstrukturen in Bezug zu den zu ergründenden Leitbildern. Diese werden über den systematischen Vergleich abstrahiert und ausdifferenziert. Zentral ist die komparative Analyse: Je mehr Daten vergleichend in die Analyse einbezogen werden, desto tiefer sind die Ergebnisse im empirischen Material verankert (Bohnsack 2008; Bohnsack und Nohl 2007). Über den Abgleich der möglichen Lesarten an anderen Sequenzen innerhalb desselben Datenmaterials sowie darüber hinaus, verdichten sich die Analyseerkenntnisse zunehmend. Im Verlauf der Analyse kann so eine tief in diesen Daten verankerte und begründete Theorie entstehen, die auch immer wieder an den Daten selbst überprüft, falsifiziert oder verifiziert wird und die entsprechenden Forschungsfragestellungen beantworten kann. Auf diese Weise ist eine Art der Generalisierung möglich, die über die kontextspezifischen Aussagen in einem Interview oder im Rahmen einer Gruppendiskussion hinausgeht und sich Strukturgeneralisierung nennt (Przyborski und Wohlrab-Sahr 2009).

2 Stand der Forschung und theoretischer Rahmen

Das Forschungsinteresse der vorliegenden Studie bettet sich ein in eine Vielzahl an bestehenden empirischen Erkenntnissen zur Erwerbsarbeit von Frauen und Männern im Allgemeinen, zu Arbeitszeitmodellen und Teilzeitbeschäftigung im Speziellen, zu den Auswirkungen von Elternschaft auf Erwerbsverläufe von Frauen und damit zusammenhängend auch zu den Karrieremöglichkeiten und -aspirationen. Im folgenden Kapitel werden ausgewählte bestehende Erkenntnisse zu Erwerbsarbeitszeit, Arbeitsorganisation und Geschlecht, sowie zu Karriere- und Frauenförderung zusammenfassend dargestellt. Der grundsätzliche Fokus liegt dabei auf Evidenz aus Österreich und dem deutschsprachigen Raum; diese wird aber mit relevanten internationalen Erkenntnissen ergänzt.

Zusätzlich wird der theoretische Rahmen dargestellt und diskutiert. Konzepte wie Frauenförderung und Gender Mainstreaming als Gleichstellungsmaßnahmen, Familienfreundlichkeit in Unternehmen als Maßnahmen für Arbeitskräfte mit Betreuungspflichten, aber auch grundsätzliche Überlegungen zu Geschlechterkonstruktionen und den Konsequenzen für das Design der vorliegenden Studie fließen in dieses Kapitel ein.

2.1 Erwerbsarbeitszeitmodelle in der Umsetzung und in ihren Konsequenzen

Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Transformation von Erwerbsarbeit durch Globalisierungs- und Marktradikalisierungstendenzen (Lengersdorf und Meuser 2016), sind einerseits öffentliche, politische wie auch private Diskurse zunehmend von der Gestaltung und Aushandlung von Erwerbsarbeitszeit geprägt. Zudem beschäftigen sich viele Forschungsarbeiten im europäischen und deutschsprachigen Raum mit den damit verbundenen Konsequenzen für Männer und Frauen am Arbeitsmarkt (Lengersdorf und Meuser 2016; Scholz 2007; Aulenbacher et al. 2007; Aulenbacher und Wetterer 2009; Voß und Weiß 2005) aber auch mit den Handlungsstrategien von Unternehmen in Bezug auf deren männliche und weibliche Angestellte (Alemann et al. 2017; Liebig 2013). Im Vordergrund stehen dabei die Ausgestaltung von Erwerbsarbeitszeiten und die Ausbalancierung von Erwerbsarbeitszeit und nicht-erwerbsorientierter Arbeit, da diese nach wie vor maßgeblichen Einfluss auf Geschlechterverhältnisse und auf ökonomische Absicherung und Armutsvermeidung hat.

In der soziologischen Arbeitszeitforschung wird Arbeitszeit als eine soziale Konstruktion begriffen: Menschen strukturieren und ordnen Zeit nach gesellschaftlichen Gegebenheiten und Machtverhältnissen; Arbeitszeitgestaltung und -verteilung hat umgekehrt auch immer wieder Auswirkungen auf soziale Bedingungen und Ungleichheiten, insbesondere die Gestaltung und Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Die historische Entwicklung von Arbeitszeit ist daher immer wieder von Diskussionen und Umbrüchen geprägt, die auch die jeweiligen gesellschaftlichen Verhältnisse widerspiegeln. Die Entwicklungen am österreichischen Arbeitsmarkt der vergangenen Jahre sind gekennzeichnet von zunehmender Destandardisierung, Flexibilisierung aber auch Prekarisierung (Astleithner 2018; Saupe 2018b). Arbeitskräfte sind zunehmend gefordert, sich selbst zu organisieren und ihre Arbeitskraft selbst zu regulieren und werden zunehmend zum/zur sogenannten „Arbeitskraftunternehmer/in“ (Voß 2001). Von dieser „Subjektivierung von Arbeitskraft“ (Voß und Weiß 2005) sind Frauen grundsätzlich

anders betroffen als Männer, weil sie nach wie vor ihre Arbeitskraft viel stärker auch für unbezahlte und nicht-erwerbsorientierte Arbeit in Familie und Haushalt einbringen müssen.

2.1.1 Erwerbsarbeitszeitmodelle

Europaweit ist grundsätzlich eine starke Heterogenisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsausmaß im Rahmen der Erwerbsarbeit zu beobachten (Eurofound und International Labour Office 2017; Saupe 2018b, 2018a; Sardadvar und Mairhuber 2018; Sardadvar et al. 2018; Bielenski und Hartmann 2000; Baierl und Kapella 2014). Zusätzlich nehmen – die gesamte Arbeitswelt betrachtend – auch prekäre Arbeitsverhältnisse wie unbefristete Verträge, Leiharbeit, Arbeit zu atypischen und unregelmäßigen Zeiten oder Crowdfunding zu. Damit steigt auch die zur Verfügung stehende und denkbare Vielfalt an Arbeitszeitoptionen, wenngleich eine Erwerbstätigkeit in Vollzeit nach wie vor als Normalarbeitsverhältnis definiert wird.

Im Allgemeinen haben für Österreicherinnen und Österreicher „angenehme Arbeitszeiten“ in den vergangenen 30 Jahren stark und signifikant an Bedeutung gewonnen. Analysen der Europäischen Wertestudien zeigen, dass 1990 noch 35 % der Befragten angenehme Arbeitszeiten als „besonders wichtig“ erachtet haben, während der Anteil 2008 bereits 45 % und 2018 dann 63 % betrug. Auch die deutlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede haben sich im Beobachtungszeitraum signifikant vergrößert: Mittlerweile besteht seit 2018 bei Frauen bereits eine doppelte so hohe Wahrscheinlichkeit, angenehme Arbeitszeiten im Job wichtig zu finden, als bei der Referenzgruppe der Männer, selbst wenn für Alter, Anstellungsverhältnis etc. kontrolliert wird (Seewann und Verwiebe 2019).

Während ein Vollzeiterwerbsverhältnis nach wie vor vorwiegend unter Männern und in männlichen Lebensläufen verbreitet ist, findet sich bei Frauen – davon abweichend und damit grundsätzlich als atypisches Arbeitsverhältnis definiert – ein breites Spektrum reduzierter Arbeitszeiten als Teilzeiterwerbstätigkeit mit stark variierendem Stundenausmaß (vgl. Kapitel 2.1.1.1 und 3.1.1). Dabei reicht das Spektrum von vollzeithnaher Teilzeit, über Halbtags- oder geringfügiger Beschäftigung bis hin zu häufig wechselnden Arbeitszeitarrangements oder gar häufiger gewechselter Anstellung innerhalb frauentypischer Branchen, vor allem unter Frauen mit Kindern (Fritsch et al. 2019a). Dieses variable Arbeitszeitausmaß in weiblichen Erwerbsverläufen – wie auch die höhere Wichtigkeit von angenehmen Arbeitszeiten für Frauen – ist vor allem auf die nach wie vor bestehende, zugeschriebene und übernommene Hauptverantwortung von Frauen für Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeiten zurückzuführen, also den weitestgehend unbezahlten Formen von Arbeit, vor allem nach dem Übergang zur Elternschaft.

2.1.1.1 Teilzeitbeschäftigung

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit österreichischer Erwerbstätiger hat sich seit 2004 kontinuierlich reduziert, was allerdings auch auf die zunehmende Verbreitung von Teilzeitarbeit zurückzuführen ist (Schönauer 2018). Viele zusätzliche Arbeitsplätze wurden im Laufe der vergangenen Jahrzehnte geschaffen, diese waren ebenfalls hauptsächlich Teilzeitarbeitsplätze (Baierl und Kapella 2014; Behrens et al. 2018). Was genau Teilzeit jedoch ist, ist international nicht einheitlich definiert und wird auch nicht einheitlich erhoben und gemessen. In Österreich wird Teilzeitbeschäftigung gemessen, indem Befragte sich selbst dieser Form der Beschäftigung zuordnen und eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von weniger als 36

Stunden angeben. Dies entspricht auch dem Vorgehen der EU-weiten Arbeitskräfteerhebung, dem Labour Force Survey, die auf der Definition der ILO (International Labour Organization) beruht. Da eine detaillierte Analyse und Bestandsaufnahme vor allem für Kapitel 3 dieses Forschungsberichts vorgesehen ist, können an dieser Stelle nur die grundsätzlichen Trends der letzten Jahrzehnte besprochen und international vergleichend dargestellt werden.

Österreich hat eine vergleichsweise ausgeprägte Teilzeitkultur (EIGE 2014): Innerhalb der EU liegt die österreichische Frauenteilzeitquote in der Altersklasse von 20 bis 64 Jahren mittlerweile am zweithöchsten nach den Niederlanden (European Commission 2018). Dieser hohe Anteil an Frauen in Teilzeiterwerbstätigkeit steht in Wechselwirkung mit stabilen kulturellen Normen und Idealvorstellungen von Arbeitsorganisation und Geschlecht, die vor allem nach dem Übergang zur Elternschaft sehr nachhaltig die Arbeitszeitprofile von Frauen prägen. Frauen in Österreich sind in Teilzeitjobs mit maximal 20 Stunden pro Woche auch deutlich zufriedener als in vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigungen (Beham et al. 2018). Teilzeitbeschäftigung scheint daher nicht die Rückkehr in eine Vollzeiterwerbstätigkeit nach der Geburt von Kindern zu erleichtern, sondern bleibt tendenziell ein langfristiges Arrangement für Frauen (Kaindl und Neuwirth 2016; Ehrlich et al. 2019).

Vergleicht man das tatsächliche Beschäftigungsausmaß und die Wünsche nach einem idealen Arbeitszeitausmaß, stellt sich für Österreich heraus, dass durchschnittlich etwa jede fünfte Frau in einer Teilzeitbeschäftigung einen Anstieg der Arbeitszeit innerhalb eines Teilzeitausmaßes in Betracht zieht. Der wichtigste Grund für das Scheitern der Realisierung dieses Wunsches ist im Allgemeinen für diese Frauen das fehlende Angebot am Arbeitsmarkt. Männer mit Kindern unter 15 Jahren, die teilzeitbeschäftigt sind, wünschen sich ebenfalls ein deutlich höheres Stundenausmaß (detailliertere aktuelle Analysen dazu in Kapitel 3.1.1). Unter jenen Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung, die mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt wohnen und sich wünschen, ihr Beschäftigungsausmaß zu erhöhen, kann dies knapp jede zehnte Frau aufgrund persönlicher oder familiärer Gründe nicht tun (vgl. Kapitel 3, sowie Baierl und Kapella 2014; Behrens et al. 2018). Unter den Frauen wünschen sich vorwiegend jene eine höhere Stundenanzahl, die in bestimmten Branchen – nämlich Gastronomie, Unterhaltung oder sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen – erwerbstätig sind (Stadler und Mairhuber 2018).

Die Arbeitszeitwünsche sind zudem unabhängig davon, in welchem Ausmaß der Partner erwerbstätig ist (Stadler und Mairhuber 2018, S. 47). Dies spricht wiederum für die These, dass sich Frauen einerseits eher für familiäre Arbeit und Kinderbetreuung zuständig fühlen und andererseits auch die Vereinbarkeit dieser Aufgabe mit ihrem Beruf in ihrem individuellen Verantwortungsbereich und Handlungsspielraum ansiedeln. Je nach Verwirklichung der individuellen Arbeitszeitwünsche kann es vorkommen, dass Personen unterbeschäftigt sind (dann, wenn sie gerne mehr Wochenstunden arbeiten würden als sie tatsächlich tun) oder überbeschäftigt sind (dann, wenn sie gerne weniger Wochenstunden arbeiten würden, als sie tatsächlich tun). Analysen für Deutschland zeigen im Vergleich zu anderen Ländern, dass vor allem Eltern mit Kindern im Vorschulalter ein erhöhtes Risiko haben, unterbeschäftigt zu sein. Insbesondere Frauen tendieren eher dazu, mehr Wochenstunden beschäftigt sein zu wollen, als sie tatsächlich sind (Steiber und Haas 2018).

Präferieren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Teilzeiterwerbstätigkeit, wünschen sie sich in der Regel qualifizierte Teilzeitarbeit. Ausgehend von einer EU-Richtlinie im Jahr 1997

wurden für Teilzeitarbeit auch Qualitätskriterien eingeführt, die negative Folgen von Teilzeitbeschäftigung minimieren sollten. Dies gelingt am ehesten mit unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit, die dem Qualifikationsniveau des/der Arbeitnehmer/in entsprechen. Auch Beschäftigungsverhältnisse, in denen Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeit selbst bestimmt werden können, in denen berufliche Weiterbildung Platz hat und ein existenzsicherndes Einkommen erwirtschaftet werden kann, gelten als qualitätsvolle Teilzeiterwerbsarbeit. Zudem ist Teilzeitbeschäftigung dann „qualifiziert“, wenn die Beschäftigten weiterhin in Informationskanäle des Unternehmens eingebunden sind (Bergmann et al. 2003). Weitere Forschungen zeigen deutlich, dass die Qualität von Teilzeitbeschäftigung von vielen Einflussfaktoren geprägt ist. Neben dem gesetzlichen Rahmen, der die grundlegende Basis dafür darstellt, ist es auch die jeweilige Unternehmenskultur, die auch Führungspositionen in Teilzeit vorsieht oder Teilzeitjobs mit hoher Qualität auszuschreiben.

Gleichzeitig sind normative Vorstellungen von Geschlechterrollen maßgebliche Faktoren für die Bestimmung der Qualität von Teilzeiterwerbsarbeit. Teilzeitarbeit ist nämlich nur dann qualitativ, wenn sie Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten ermöglicht und nicht bspw. zu ungünstigen oder unflexiblen Tageszeiten erfolgen muss (Sardadvan et al. 2018). Diese Betreuungspflichten werden aber hauptsächlich von Frauen übernommen. Wenn Frauen als hauptverantwortlich für unbezahlte Arbeit angesehen werden und sie dementsprechend ihre bezahlte Arbeit anpassen, und wenn es nicht der Norm entspricht, dass Männer auch in Teilzeit erwerbstätig sind, ist aber auch die Qualität von Teilzeitarbeit geschlechtsspezifisch. Die unterschiedliche Qualität von Teilzeiterwerbsarbeit reproduziert damit Geschlechterrollenvorstellungen, bekräftigt damit nicht nur Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen, sondern kann auch zu Ungleichheiten unter Teilzeiterwerbstätigen Frauen führen (Bergmann et al. 2010; Lott und Klenner 2018; Warren und Lyonette 2018).

In Bezug auf den Qualifikationsgrad der Beschäftigten in Teilzeit lässt sich grundsätzlich feststellen, dass die Teilzeitquote mit zunehmender Bildung und Verantwortung im Job sinkt (Baiertl und Kapella 2014). Dennoch erfährt Teilzeitbeschäftigung auch unter höherqualifizierten Frauen ein Revival (Berghammer 2014; Berghammer und Riederer 2018): Die Unterschiede zwischen Müttern mit unterschiedlichem Bildungslevel haben über die letzten Jahre kontinuierlich abgenommen; unter Elternpaaren mit hochgebildeter Frau hat das Zwei-Verdiener-Modell ebenfalls stark abgenommen, obwohl in diesen Paaren die Chancen viel höher sind, dass die Frau auch mehr verdient als der Mann (Klesment und van Bavel 2017; van Bavel et al. 2018). Jedoch wird in Österreich das Eineinhalb-Verdiener-Modell – oder „modified male breadwinner model“ – zum normativ verankerten Ideal und gelebten Praxis für Paare und Mütter *jeder* Bildungsgruppe (vgl. auch Stadler und Mairhuber 2018; Stadler 2019).

Die im Jahre 2004 in Österreich eingeführte Elternteilzeit (vgl. Kapitel 4.2.1) muss in Bezug auf qualifizierte Teilzeitbeschäftigung differenziert betrachtet werden: Sie hat einerseits das Potenzial, dass Frauen nach der Geburt von Kindern zunehmend einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, weil Unternehmen, gerade im ländlichen Raum, zur Implementierung von Teilzeitstellen gedrängt werden (Stadler 2019). Außerdem wird qualifizierte Teilzeitbeschäftigung gefördert, da die Elternteilzeit das Recht auf die Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung verankert – ein zentraler Faktor für eine höhere Wahrscheinlichkeit mütterlicher Vollzeiterwerbstätigkeit (Kitterød et al. 2013). Andererseits ermöglicht sie, Lage, Ausmaß und Aufteilung der Arbeitszeit als Arbeitnehmer/in selbst zu bestimmen. Dadurch kehren Frauen nach der Geburt

rascher ins Unternehmen zurück (Stadler 2019). Grundsätzlich wären aufgrund der erforderlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Unternehmensgröße deutlich mehr Männer in Österreich anspruchsberechtigt als Frauen (70 % gegenüber 54 % im Jahr 2009); dennoch waren 2009 etwa 86 % der Personen in Elternteilzeit Frauen (Dörfler et al. 2009). Das hat sich auch bis heute nicht gravierend verändert (Stadler 2019).

Die negativen Konsequenzen – wie Verlust der Position und des Tätigkeitsfeldes – scheinen allerdings nur dann minimiert zu sein, wenn die Teilzeitbeschäftigung tatsächlich als zeitlich eingegrenzte Form der reduzierten Beschäftigung genutzt und wenn sie in vergleichsweise hohem Stundenausmaß ausgeübt wird. Teilzeit mit vollzeitnahe Stundenausmaß – so zeigen Forschungsergebnisse aus Deutschland – fördert eher die Rückkehr in eine Vollzeitanstellung (Kelle et al. 2017). Dadurch orientiert sich das reduzierte Beschäftigungsausmaß eher an einer Vollzeiterwerbstätigkeit und mündet auch eher wieder in einer solchen. Zahlreiche Evaluierungsergebnisse zur Elternteilzeit zeigen allerdings (Dörfler et al. 2009; Dörfler und Wernhart 2007; Dörfler 2004; Stadler 2019), dass dies unter Frauen deutlich weniger ausgeprägt ist als bei Männern und diese dadurch viel eher auf einen Arbeitsplatz mit geringeren Qualifikationsanforderungen zurückkehren (Stadler 2019). Tatsächlich scheint die Rückkehr in ein Vollzeit-arbeitsverhältnis für Männer mehr als doppelt so wahrscheinlich wie für Frauen (EIGE 2014; Stadler 2019) und damit sind auch die einkommensbezogenen Nachteile für Frauen viel deutlicher ausgeprägt (Riesenfelder und Danzer 2019; Kleven et al. 2019). Berichtet wird außerdem, dass Erwerbstätige in Elternteilzeit einer weniger anspruchsvollen Tätigkeit durchaus zustimmen und die damit verringerten Aufstiegschancen in Kauf nehmen (Dörfler et al. 2009), aber auch, dass die Frage der langfristigen ökonomischen Autonomie vor allem Frauen durchaus Sorgen bereitet (Hackl 2013). Stadler und Mairhuber (2018) vermuten vor allem aufgrund des Rückgangs an Erwerbsarbeitsstunden von Akademikerinnen, dass sich durch das Recht auf Elternteilzeit inzwischen finanziell abgesicherte Frauen ebenfalls für geringere Arbeitszeiten entscheiden. Außerdem zeigt sich, dass Frauen häufig dauerhaft in Teilzeit bleiben, auch nach der Elternteilzeit-Phase (Stadler 2019).

2.1.1.2 Flexible Arbeitszeiten

Zu den vielfältigen Modellen und auch rechtlichen Möglichkeiten an Teilzeitbeschäftigung neben dem Vollzeit-Arbeitsverhältnis kommen in den letzten Jahren – ausgehend von der EU-Richtlinie 21 (vgl. Plantenga und Remery 2010) – verstärkt Forderungen nach einer flexibleren Organisation von Arbeitszeiten sowie Gleitzeitregelungen hinzu (vgl. auch EIGE 2019 sowie Kapitel 4.2.1). Arbeitszeitflexibilität steht immer vor der Herausforderung, unterschiedliche Interessen ausbalancieren zu müssen und beinhaltet daher auch immer zwei Dimensionen: zum einen die fremdbestimmte, unternehmensorientierte Flexibilität durch die Arbeitgeber/in oder durch Kund/innen, zum anderen die selbstbestimmte, beschäftigtenorientierte Flexibilität. In Österreich hat die Flexibilität in der Handhabung von Arbeitszeit in den vergangenen Jahrzehnten zugenommen, auch aufgrund veränderter rechtlicher Spielräume. Während es bereits als üblich eingestuft wird, sich kurzfristig Stunden oder Tage freinehmen zu können, bieten immer mehr Unternehmen Gleitzeitmodelle an und arbeiten etwa zwei Drittel der österreichischen Beschäftigten in ihren tagtäglichen Arbeitsstunden flexibel. Allerdings tun sie dies nicht unabhängig von ihrem ausgewählten Beruf: Zunächst macht eine höhere Position eine flexiblere Handhabung der Arbeitszeit wahrscheinlicher als eine geringer qualifizierte Tätigkeit; auch eine Teilzeitbeschäftigung scheint für Arbeitszeitflexibilität von Vorteil zu sein. Nach Branchen

zeigen aktuelle Untersuchungen ein sehr differenziertes Bild: So ist bspw. eine hohe Arbeitszeitflexibilität, sowohl selbst- als auch fremdbestimmt, im Bereich Information und Kommunikation auszumachen. Im Bereich Gastronomie bspw. findet sich hingegen ein hoher Anteil fremdbestimmter, aber nur ein geringer Anteil selbstbestimmter Flexibilität (Saupe 2018b).

Mit zunehmender Digitalisierung haben sich auch die Möglichkeiten vervielfältigt, mobil bzw. im Telearbeitsmodus zu arbeiten. Dies hat die Flexibilität in der Organisation von Erwerbsarbeit wiederum erhöht. Im europäischen Vergleich sind die Ergebnisse zu Telearbeit sehr mehrdeutig und hängen stark von den jeweiligen Arbeitsplätzen und Berufen ab. Maßgeblich für deren Bedeutung sind auch Arbeitskulturen in den Unternehmen. Innerhalb der EU-28 arbeiten durchschnittlich etwa 17 % aller Arbeitnehmer/innen teilweise und gelegentlich mobil und unterstützt von Informations- und Kommunikationstechnologien. Diese Arbeitsform ist vor allem unter höherqualifizierten Beschäftigten in leitenden Positionen üblich, aber auch zunehmend bei Bürokräften und Verkaufspersonal verbreitet (Eurofound und International Labour Office 2017). Für Österreich zeigt sich, dass der Anteil an Erwerbspersonen, die ihren Arbeitsort auch zu Hause haben, in den vergangenen Jahren gestiegen ist (Hammer und Wiedenhofer-Galik 2005; vgl. auch Kapitel 3.1.2). Eine Befragung unter österreichischen Unternehmen offenbart, dass Teleheimarbeit bereits ein weit verbreitetes mögliches Arbeitsmodell ist. Nicht immer steht es aber allen Personengruppen oder allen Personen einer Berufsgruppe gleichermaßen offen, sondern ist an individuelle Aushandlung geknüpft (Kellner et al. 2019).

Betriebe bieten flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte zumeist als Vereinbarkeitsinstrument an. Sie erwarten sich im Gegenzug, dass Arbeitnehmer/innen dadurch eine bessere Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben finden und damit die Arbeitsmotivation, Produktivität und Effektivität erhöht wird. Wichtige Effekte aus Sicht der Betriebe sind zudem die in Summe geringeren Kosten, bspw. durch Ersparnis der Überstundenzuschläge oder besserer Nutzung von Büroräumlichkeiten (Eurofound und International Labour Office 2017; Hermann et al. 2016), aber auch die wahrgenommenen Vorteile bei der Personalakquise (Wernhart et al. 2018b) und Beschäftigungssicherheit (Hermann et al. 2016) werden genannt.

Im Allgemeinen zeigen international-vergleichende und auch zahlreiche länderspezifische Studien (Eurofound und International Labour Office 2017; Lott 2019; Sardadvar et al. 2018; Schönauer 2018; Astleithner und Stadler 2018; Stadler und Saupe 2016), dass Arbeitnehmer/innen in Bezug auf flexible und mobile Arbeitszeitorganisation die Reduktion des Zeitaufwandes für das Pendeln positiv einstufen, ebenso die höhere Flexibilität in der individuellen Organisation ihrer Arbeitszeit und damit die verbesserte Zufriedenheit mit der Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben. Auch die höhere Produktivität und Arbeitszufriedenheit wird erwähnt. Gleichzeitig birgt mobiles Telearbeiten auch die Gefahr höherer Arbeitsstunden, einer stärkeren Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben durch die gleichzeitig zu garantierende Erreichbarkeit und damit die Gefahr eines geringeren Grades an Planbarkeit bzw. eines geringeren Ausmaßes an Erholungs- und Freizeitphasen (Flecker 2017). Da die Kontrolle von Arbeitszeit und Anwesenheit durch die Kontrolle der zu erbringenden Leistung ersetzt wird, kann dies sogar höhere zeitliche aber auch psychische Belastung bedeuten, die eigenverantwortlich bewältigt werden muss. Durch diese Ausprägungen von flexibler und mobiler Arbeitszeitorganisation können wiederum die Gesundheit und das Wohlbefinden beeinträchtigt werden, vor allem, wenn sehr regelmäßig und an vielen unterschiedlichen Orten Telearbeit möglich ist und wenn die Arbeitszeitflexibilität überwiegend fremdbestimmt ist. Für Österreich zeigt

sich, dass die Mehrheit der unselbstständig Beschäftigten über wenig Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung verfügt, vor allem jene mit geringerer Qualifikation (Astleithner und Stadler 2018).

Insgesamt zeigt sich ein ambivalentes Bild bei selbstgesteuerten und flexiblen Arbeitsformen durch mobile Informations- und Kommunikationstechnologien: deutliche Chancen, aber auch Herausforderungen. Die negativen Effekte können aber zumindest teilweise abgefedert werden, bspw., wenn Arbeitszeitregelungen nicht auf informellen Regeln und individueller Aushandlung beruhen, sondern es betriebliche Vereinbarungen über die Anforderungen, Erwartungen und Ziele der flexiblen Arbeitsformen sowie über die Erreichbarkeit oder die Stärkung von sozialen und individuellen Ressourcen der Mitarbeiter/innen gibt (Gross und Krämer 2018; Schönauer 2018).

2.1.1.3 Arbeitszeit und Geschlecht

Der in den vergangenen Jahrzehnten gestiegene Zeitdruck auf Familien, auf Frauen und auf Männer ist international nachweisbar. In Österreich sind Phasen der Erholung und Freizeit deutlich zurückgegangen, während das gesamte Ausmaß produktiver Tätigkeiten zugenommen hat. Fokussiert man auf Elternpaare mit Kindern unter 6 Jahren zeigt sich, dass Väter in Österreich mittlerweile – fasst man alle bezahlten und unbezahlten produktiven Tätigkeiten zusammen – zeitlich deutlich stärker belastet sind als Frauen, vor allem, weil sie an dem Ausmaß ihrer bezahlten Tätigkeiten keine Änderungen vorgenommen haben und neben der unveränderten Vollzeitwerbstätigkeit zunehmend unbezahlte Arbeiten für Familie und Haushalt übernehmen. Frauen erledigen aber nach wie vor den Großteil der unbezahlten produktiven Tätigkeiten, vor allem im Haushalt (Wernhart et al. 2018a; Zannella et al. 2018). Auch Arbeitszeitmodifikationen, wie Teilzeiterwerbsarbeit oder Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsortoptionen, scheinen diese Belastung für Frauen mit Kindern nur marginal zu verändern (Kitterød und Rønsen 2017; Rose und Hewitt 2018; Liebig und Peitz 2018; Huppertz et al. 2019).

Für Väter ist eine Teilzeiterwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes nur sehr selten eine Option, um ihren Zeitdruck zu reduzieren. Vielmehr scheint es bereits eine Herausforderung zu sein, zumindest die vertraglich vereinbarten Wochenstunden einzuhalten und Überstunden einzuschränken (Bernhardt und Bünning 2017). Erst transparente Regeln und eine unterstützende Betriebskultur erlauben es Vätern eher, ihre Arbeitszeiten an ihre Betreuungspflichten anzupassen (Alemann et al. 2017). Wie und von wem Arbeitszeitoptionen genutzt werden können, liegt vor allem an betriebskulturellen Rahmenbedingungen und impliziten Regelungen innerhalb der Unternehmen (Klenner und Lott 2016). Auch die unternehmensinterne geschlechtsspezifische Segregation von Tätigkeiten und hierarchischen Positionen scheint ausschlaggebend zu sein: In oberen Hierarchieebenen und in männlich konnotierten Berufen ist die Reduktion des Stundenausmaßes schwieriger.

Somit zeigt sich nicht nur in Bezug auf die Möglichkeit, das Stundenausmaß zu reduzieren, sondern auch in Bezug auf flexibles und mobiles Telearbeiten, dass diese Arbeitsarrangements nach Geschlecht unterschiedlich genutzt werden. Grundsätzlich scheinen Männer zwar eher die Möglichkeit zu haben, Formen der Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierung zu nutzen, weil diese Möglichkeit in höheren Positionen und vor allem in männerdominierten Branchen

eher besteht; allerdings nur in Zusammenhang mit Vollzeiterwerbstätigkeit. Daher arbeiten Männer eher flexibler in Bezug auf Arbeitszeiten und Arbeitsorte als ihre Arbeitszeit zu reduzieren (Langner 2018). Frauen hingegen nutzen mobiles Arbeiten viel eher in Form klassischer Heimarbeit im mobilen Büro zu Hause. Wenn sie Kinder haben, widmen sie dadurch mehr Zeit der Kinderbetreuung als Frauen mit fixen Arbeitszeiten. Arbeiten Väter hingegen in Gleitzeitmodellen, betreuen sie ihre Kinder deutlich weniger als Väter mit festen Arbeitszeiten. Vaterschaftspraktiken verändern sich daher auch bei flexiblen Arbeitsformen nur dann, wenn sie von partnerschaftlich-egalitären Vorstellungen begleitet werden, die auch den Vater als verantwortlich für die Kinderbetreuung einstufen. Dabei muss auch immer der kulturelle Kontext berücksichtigt werden: Zumeist gelingt es Vätern in Ländern mit vorherrschenden traditionellen Geschlechterrollenvorstellungen durch flexibles Arbeiten demnach eher, der Doppelbelastung durch Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu entkommen als Frauen, während in Ländern, in denen Verantwortlichkeiten im Erwerbs-, Privat- und Familienleben nicht so stark geschlechtsspezifisch ausgeprägt sind – wie in Schweden oder Norwegen – flexible Arbeitsarrangements für Männer und Frauen in sehr ähnlichem Ausmaß mit Haus- und Familienarbeit verbunden sind (Eurofound und International Labour Office 2017; Kurowska 2018; Lott 2019; Allen et al. 2007; Langner 2018).

Zahlreiche Forschungen weisen in Bezug auf mobile und digitalisierte Möglichkeiten der Erwerbsarbeit darauf hin, dass sich Geschlechterverhältnisse durch diese geschlechtsspezifische Art der Inanspruchnahme nicht verändern und traditionelle Rollenvorstellungen nur schwer aufweichen. Vielmehr scheinen flexible und mobile Erwerbsarbeitsformen dazu zu tendieren, Geschlechterungleichheiten weiter zu festigen (Padavic et al. 2019; Warmuth und Glockentöger 2018; Lott und Klenner 2018). Grundsätzlich zeichnet sich Österreich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern zwar durch eine relativ hohe Flexibilität am Arbeitsplatz aus, allerdings ist das Potenzial zur Geschlechtergleichstellung unterdurchschnittlich. Dies liegt vor allem an den markanten Unterschieden im Arbeitszeitausmaß zwischen Frauen und Männern und ist in der hohen Teilzeitquote unter erwerbstätigen Frauen begründet, aber auch darin, dass Männer eher in hochqualifizierten und Frauen eher in niedrigqualifizierten Beschäftigungsverhältnissen regelmäßig zu Hause arbeiten (Plantenga und Remery 2010).

2.1.1.4 Arbeitszeiten im Paarkontext

Wie viele Stunden eine Frau oder ein Mann mit Betreuungspflichten arbeiten kann, hängt häufig auch davon ab, wie viele Stunden der jeweilige Partner oder die jeweilige Partnerin erwerbstätig ist, bzw. wer währenddessen die Betreuungspflichten übernimmt. Diese Frage führt zu der Aufteilung von Erwerbsarbeitszeiten im Paar- bzw. Haushaltskontext. Zunächst gibt es Hinweise, dass in Österreich Frauen, die alleine mit ihrem Kind oder ihren Kindern in einem Haushalt leben, seltener in einem Teilzeitausmaß berufstätig sind als Frauen, die mit einem Partner zusammenleben, der durch eine (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit das Familieneinkommen sichern kann (vgl. Kapitel 3.1.4; Behrens et al. 2018).

Innerhalb von Paaren ist im Beobachtungszeitraum von 2005 bis 2015 (Stadler und Mairhuber 2018) keine Tendenz hin zu einer gleicheren Aufteilung der Arbeitszeiten festzustellen. Unterschiede in den Erwerbsarbeitszeiten innerhalb von Paaren haben sich zwar aufgrund des Anstiegs der Zahl der teilzeiterwerbstätigen Frauen und der Reduktion der (durchschnittlichen)

Arbeitszeit bei vollzeiterwerbstätigen Männern generell leicht reduziert; signifikante Verschiebungen innerhalb von Paaren sind aber nicht erkennbar. Bei Paaren, in denen die Frau über einen Hochschulabschluss verfügt, ist ein markanter Rückgang in der Arbeitszeit von Frauen zu verzeichnen und geht damit auch eine Rückkehr zu einer weniger egalitären Arbeitsaufteilung einher. Arbeiten Männer allerdings in gering qualifizierten Tätigkeiten, leisten die Partnerinnen einen sehr hohen Anteil an der gesamten Erwerbsarbeitszeit des Paares. Aufgrund des niedrigeren Einkommens des Partners wird hierfür vorwiegend die finanzielle Notwendigkeit ausschlaggebend sein, sodass die Partnerin durch ein höheres Erwerbsarbeitsausmaß einen möglichst großen Teil zum Haushaltseinkommen beiträgt. Ein höheres Einkommen seitens der Frau geht allerdings nicht automatisch mit einer nicht-normativen Arbeitsaufteilung einher, wie Studien deutlich zeigen; eine solche hängt vielmehr von den Geschlechterrollenvorstellungen der beiden Partner innerhalb der Paare ab (Nitsche und Grunow 2018; Schmidt et al. 2019b; Schmidt und Rieder 2016).

Reduzierte Arbeitszeiten von Männern (Stadler und Mairhuber 2018) oder flexiblere Arbeitszeiten von Männern (Langner 2018; Kreimer et al. 2018) könnten die Möglichkeiten ihrer Partnerinnen, in höherem Stundenausmaß berufstätig zu sein, mehr Einkommen zu lukrieren und eine Karriere anzustreben, deutlich erhöhen, vor allem dann, wenn die beiden ein gemeinsames Kind bzw. gemeinsame Kinder betreuen müssen. Das Modell einer Lohnersatzleistung für eine reduzierte Vollzeitbeschäftigung *beider* Eltern – simuliert für Deutschland als sogenannte Familienarbeitszeit (Müller et al. 2013, 2015, 2018) – würde sowohl Rollenvorstellungen als auch elterliches Erwerbsverhalten verändern, vor allem würde die ökonomische Notwendigkeit als Argument für ein klassisches Ein- oder Eineinhalb-Verdiener-Modell wegfallen (vgl. bspw. Nedelsky und Malleson im Erscheinen). Ergebnisse, die zeigen, dass Väter zufriedener sind, wenn sie Vollzeit und mehr arbeiten (Schröder 2018; Beham et al. 2018) widersprechen jedoch der Annahme, dass sowohl Mütter als auch Väter von reduzierter Vollzeitbeschäftigung profitieren würden.

In Österreich ist in Bezug auf eine mögliche Umverteilung von Arbeitszeiten und Einkommen die (wissenschaftliche) Diskussion um und die Forderung nach reduzierter Vollzeiterwerbstätigkeit für Männer und Frauen zu beobachten, vor allem für Eltern in der intensiven Betreuungsphase mit jüngeren Kindern. Abgesehen von der grundsätzlichen Zufriedenheit von Vätern und Müttern mit der bestehenden Aufteilung von Erwerbsarbeit, würde Teilzeitarbeit für beide Elternteile in Bezug auf die gleichverteilte Zeitverwendung von Vätern und Müttern und für die Erhöhung gemeinsamer Familienzeit einen wichtigen Beitrag leisten (Wernhart et al. 2018a). Bergmann et al. (2005) haben in Bezug auf eine geschlechtergerechtere Arbeitszeitaufteilung bestehende geschlechterspezifische Unterschiede in elterlichen Rollen berücksichtigt und folgende Eckpunkte herausgearbeitet: Arbeitszeitmodelle, die trotz ihrer Unterschiede in Arbeitszeitausmaß und Arbeitszeitflexibilität hinreichend abgesichert sind und keine spezifischen Benachteiligungen nach sich ziehen, würden Männern und Frauen damit tatsächlich die Wahl unterschiedlicher Lebens- und Arbeitsbiographien ermöglichen und wären ideal, um umverteilend zu wirken und Geschlechterrollen auch zu modifizieren. Vergleichende Forschungen aus Deutschland, die sowohl die Lebenslaufperspektive als auch den Haushaltskontext berücksichtigen, zeigen jedoch, dass sich Geschlechterungleichheiten bei langfristiger Arbeitszeit und Arbeitszeitentwicklung nur dann abbauen ließen, wenn sich ein Vollzeit-Standard mit geringerem Stundenausmaß zumindest für manche Phasen im Leben von Frauen und Männern gesamtgesellschaftlich als Leitbild etablieren würde (Franz et al. 2012; Bröckel

2016). Auch etliche andere Forschungen zeigen (Dörfler 2019; Brandth und Kvande 2012; Kremer 2002; Doucet 2013; Franz und Otter 2018; Brandth und Kvande 2005; Sørensen 2017; Steiber und Haas 2010), dass sich kulturell verwurzelte, geschlechtsspezifische Verantwortlichkeiten und Geschlechterordnungen wie in Österreich zwar auch durch gesetzliche Regelungen ändern können, aber nicht, wenn sie Frauen und Männern maximale Wahlfreiheit ermöglichen. Dies führt eher dazu, Ungleichheiten zu (re-)produzieren.

2.1.2 Arbeitszeit und Karriere

Flexiblere und mobilere Arbeitszeitorganisation steht auch in Wechselwirkung mit Karrierechancen, Weiterentwicklungsmöglichkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern. Weibliche und männliche Erwerbsverläufe unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht, wenngleich sich Bildungsabschlüsse von Frauen und Männern seit 1986 stark angeglichen haben. So hat sich bspw. der Anteil von Frauen mit Matura oder Hochschulabschluss stetig angeglichen bzw. war höher als jener von Männern (Bacher und Moosbrugger 2019; Stadler 2019) und ist der Anteil an Studentinnen an Österreichs Hochschulen höher als jener von Männern (Fritsch 2016). Je höher allerdings die beruflichen Positionen, je höher das Alter und je höher das Einkommen, desto stärker kehrt sich diese Verteilung um und desto niedriger ist die Frauenquote (Baierl 2016; Fritsch 2016; Kleven et al. 2019; Bock-Schappelwein et al. 2018).

Um dem Prinzip von karrierefördernder Anwesenheit entgegenzuwirken – in der Literatur als „competitive presentism“ (vgl. Schönauer 2018) bekannt – und stärker die jeweilige Leistung als maßgebliches Prinzip für eine Karriere in den Vordergrund zu rücken, haben sich neben verschiedenen Teilzeitmodellen auch in höheren Karrierestufen Home-Office und Telearbeitszeitmodelle etabliert. Unternehmen versuchen diese Möglichkeiten auch deshalb zu implementieren, um Frauen einen Aufstieg in Führungspositionen zu erleichtern, bzw. zu ermöglichen, ihre Führungstätigkeiten auch mit Kindern beizubehalten. Kürzlich veröffentlichte Ergebnisse aus einer Umfrage in Österreich (Deloitte Österreich 2019) deuten darauf hin, dass aus Unternehmenssicht (noch) als klarer Wettbewerbsvorteil wahrgenommen wird, wenn man eine angemessene Frauenquote auf Führungsebene aufweisen kann. Das liegt vor allem aber wiederum daran, dass hohe Frauenquoten noch selten und damit außergewöhnlich sind. Für eine Erhöhung der Frauenquote in höheren Positionen innerhalb der Hierarchie von Unternehmen, bräuhete es jedenfalls auch diesbezüglich klare und messbare Zielsetzungen. Aus Unternehmensperspektive ist die Entwicklung allerdings von bestehenden Ambivalenzen gekennzeichnet: Während zwar 97 % der von Kellner et al. (2019) befragten Unternehmen Home-Office anbieten, spielt gleichzeitig in 85 % der Unternehmen Anwesenheit für einen Aufstieg und eine Karriere eine große Rolle.

Den weitaus größten Erklärungsanteil für die unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten von Männern und Frauen hat aber die Existenz von Kindern im Haushalt. Auch aus Unternehmenssicht ist grundsätzlich klar, dass Frauen in Vollzeit viel eher die gleichen Chancen wie Männer haben (Deloitte Österreich 2019; Kellner et al. 2019). Die maßgeblichen Hindernisse für Frauen sehen Unternehmen vor allem in deren Notwendigkeit, ihren Beruf mit dem Familienleben vereinbaren zu müssen. Diese Notwendigkeit wird getragen von kulturellen Normvorstellungen und traditionellen Geschlechterrollenvorstellungen, die die Erwerbsunterbrechungen und -modifikationen vor allem von Frauen aber auch Männern mit Kindern maßgeblich

beeinflussen (Evertsson et al. 2016) und bspw. die Erwerbsorientierung und Karriere eher für männliche Lebensverläufe vorsehen als für weibliche.

Bereits die Berufswahl und die Bildungsverläufe von Männern und Frauen sind von traditionellen Rollenbildern geprägt. Damit zusammenhängende geringere Karriereambitionen bei Frauen tragen in weiterer Folge zur Segmentierung des Arbeitsmarktes bei. Persönliche, individuelle und wiederum kulturell geprägte Idealvorstellungen werden dann wirksam, wenn Frauen die Entscheidung für oder gegen eine Karriere, für oder gegen mehr Zeit für Familienleben fällen. Die Interpretation bestimmter Ereignisse und die Bedeutung, die Frauen ihnen beimessen, können dann dementsprechend sehr unterschiedlich sein und dazu führen, die Karriereziele aufzugeben (bzw. sie erst gar nicht zu entwickeln oder sich derer sehr unsicher zu sein) oder die Karriereorientierung beizubehalten (Blair-Loy 2003; Lovejoy und Stone 2012; Halrynjo und Lyng 2009). Soziokulturelle Faktoren wie die Erwerbsorientierung von Frauen sind demnach für die Erwerbspartizipation und das Erwerbsarbeitsausmaß von Frauen weit wichtiger als deren Bildungsgrad oder finanzielle Faktoren (Cloin et al. 2011).

Auf Ebene der Unternehmen zeigen Forschungen, dass neben der Norm der idealen Arbeitskraft (Acker 1990, 2013), die dem Unternehmen loyal, möglichst uneingeschränkt und in Vollzeit zur Verfügung steht, auch die normierte Vorstellung von einer Führungskraft nach wie vor mit Zuschreibungen behaftet ist, die eher männlichen Lebensläufen entsprechen als weiblichen. Daher wurden auch dahingehend Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung eingeführt, um die geringeren Karrierechancen von Frauen zum Teil abzufedern. Ein Modell sieht in diesem Zusammenhang vor, Führungspositionen auch in Teilzeitbeschäftigungen zu ermöglichen. Sowohl auf Unternehmensseite als auch aus Arbeitnehmer/innen-Sicht erlangt diese Karrieremöglichkeit immer größeren Bekanntheitsgrad. In Österreich wünscht sich jede fünfte bis dritte Führungskraft kürzere Arbeitszeiten. Eine einfache Stundenreduktion in bestehenden Führungspositionen scheint dabei schwieriger zu organisieren und zu realisieren, als Führungspositionen, die als Teilzeitarbeitsplatz geschaffen werden (Stuth und Hipp 2017) oder Führungspositionen, die nicht mehr von einer Person in Vollzeit besetzt, sondern auf zwei Personen in Teilzeit aufgeteilt werden (Sardadvar et al. 2018). Im europäischen Vergleich – der die höchst unterschiedliche Verbreitung von Führungspositionen in Teilzeit aufzeigt – befindet sich Österreich mit einem Anteil an Führungskräften in Teilzeit von knapp 10 % im Mittelfeld. Vor dem Hintergrund der ausgeprägten Teilzeitkultur in Österreich und weiten Verbreitung weiblicher Teilzeitarbeit ist es nachvollziehbar, dass der überwiegende Teil davon Frauen sind (Stuth und Hipp 2017; Hipp und Stuth 2013).

In Deutschland lassen empirische Analysen erkennen, dass sich Normen idealer Arbeitskraft und idealer Elternschaft durch gestiegene Flexibilität für Eltern nur schwerfällig ändern (Lott und Klenner 2018). Die Erwerbstätigkeit für Kinderbetreuung zu unterbrechen oder auf ein Teilzeitausmaß zu reduzieren, gilt immer noch als nachteilig für die Karriereentwicklung von Arbeitskräften. Normen idealer Arbeitskraft bleiben bestehen und werden nur dann nicht verletzt, wenn die Erwerbsunterbrechung kurz dauert und danach in einem Vollzeitausmaß wieder fortgesetzt wird. Dies wird eher von Frauen in höheren Positionen oder auch Männern so gehandhabt, wenngleich eine Elternzeit/Karenz von Männern nur bis zur mittleren Karrierestufe eher vom Unternehmen akzeptiert wird und nur, wenn danach wieder die Karriere durch eine Vollzeiterwerbstätigkeit im Vordergrund steht. Teilzeit in Führungspositionen wird eher für Frauen implementiert und von Unternehmensseite akzeptiert. Dies hat wiederum mit weiterhin

gültigen Normen idealer Elternschaft bzw. Mutterschaft zu tun, die Frauen eher zubilligen, ihre Erwerbstätigkeit zu reduzieren, um möglichst viel Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und diese versorgen zu können, auch wenn sie bereits eine Karriere vollzogen haben und in einer Führungsposition sind. Führen in Teilzeit bei zusätzlich gestiegener Flexibilität und Vertrauensarbeitszeit kann jedoch leicht in zunehmender Belastung enden, weil die eigenverantwortliche Organisation dieser Tätigkeit den Führungskräften selbst obliegt, von ihnen dennoch die gleiche Leistung und die gleiche zeitliche Flexibilität wie von Vollzeit-Führungskräften erwartet wird (Sardadvar et al. 2018).

2.1.3 Geschlechtsspezifische Konsequenzen

Unumstritten liegt eine der maßgeblichen negativen Auswirkungen der unterschiedlichen Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit im ungleichen Einkommen von Frauen und Männern und in der damit verbundenen, langfristig ungleichen ökonomischen Autonomie. Dieser Einkommensunterschied ist aber nicht nur auf die in diesem Bericht beschriebene unterschiedliche Verbreitung von Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätigkeit unter Männern und Frauen zurückzuführen, also dem Gender Time Gap bzw. dem unterschiedlichen Ausmaß an Zeit, die Frauen und Männer für Erwerbsarbeit investieren. Der Einkommensunterschied wird zusätzlich verstärkt durch weitere Faktoren, ist jedoch zu einem Teil auch nur durch den Faktor Geschlecht erklärbar (Gender Pay Gap).

Zum einen ist der Arbeitsmarkt durch eine Segregation gekennzeichnet: einen Gender Gap zwischen Branchen mit eher gering bezahlten Tätigkeiten, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, und Branchen mit höherem Durchschnittsgehalt, in denen der Männeranteil dominiert (Fuller 2018; Bergmann et al. 2014). Im Europavergleich zeigt sich außerdem, dass höhere Teilzeitbeschäftigung von Frauen wiederum steigende geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt bedingt (Barbieri et al. 2019). Auch auf betrieblicher Ebene wird die unterschiedliche Entlohnung untersucht. Analysen für Deutschland (Frodermann et al. 2018b) zeigen, dass in kleinen Betrieben der Gender Pay Gap zwar kleiner ist, aber ein höherer Anteil nur durch Geschlecht erklärbar ist. In größeren Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten und starrereren Hierarchieebenen ist der Gap hingegen größer, es können aber etwa zwei Drittel erklärt werden; nur ein Drittel geht auf eine unterschiedliche Bewertung von Geschlecht zurück und kann nicht anders erklärt werden.

Zum anderen verstärkt der generell beobachtbare und vielfach belegte Unterschied in der Entlohnung von Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit den Gender Pay Gap (Hirsch 2016; Nightingale 2018; Glauber 2019; Langner 2018; Kleven et al. 2019; Jacobi et al. 2016; Bünning 2016). In Österreich verdienen unselbstständig Teilzeiterwerbstätige pro Stunde rund ein Viertel weniger als unselbstständig Vollzeiterwerbstätige. Zudem ist der Stundenlohn innerhalb der Teilzeittätigkeit geringer je geringer die Wochenarbeitszeit ist (Behrens et al. 2018). Nichtsdestotrotz bleibt ein vielfach belegter und nur durch Geschlecht erklärbarer Unterschied in der Entlohnung von Männern und Frauen von 13,6 % bestehen (Geisberger und Glaser 2017; Eurostat 2019). Der daraus resultierende, nur durch Geschlecht erklärbare Unterschied im Vermögen und Wohlstand – der sogenannte Gender Wealth Gap – liegt sogar bei 44 % für Österreich (45 % für Deutschland, vgl. Schneebaum et al. 2018).

Ein Kind zu bekommen bzw. ein oder mehrere Kinder zu betreuen, hat auf Frauen deutlich mehr negative Auswirkungen in Bezug auf das Einkommen und die langfristige Einkommensentwicklung als auf Männer. Forschungen weisen dabei darauf hin, dass neben dem Gender Pay Gap auch ein Family Wage bzw. Motherhood Wage Gap besteht: der Wage Gap zwischen Frauen mit und Frauen ohne Kinder. Dieser beruht einerseits auf der unterschiedlichen Erwerbspartizipation und dem unterschiedlichen Erwerbsausmaß der Frauen, aber auch auf politischen Maßnahmen: Vergleichende Studien zeigen, dass ein hoher finanzieller Entgeltersatz, vergleichsweise kurze Erwerbsunterbrechungen von Frauen mit Kindern und leistbare Kinderbildungsinstitutionen diese Unterschiede verringern (Boeckmann et al. 2015). Dennoch bleibt ein nur durch Mutterschaft erklärbarer Wage Gap zwischen Frauen mit und Frauen ohne Kinder bestehen (Fuller 2018; Gangl und Ziefle 2009; Franz und Otter 2018; Kühhirt und Ludwig 2012). Damit hat Elternschaft für Frauen jedenfalls Auswirkungen auf deren langfristige und lebenslaufbezogene ökonomische Absicherung bzw. Armutsgefährdung (Glauber 2019; Schiffbänker und Holzinger 2014; Bünning 2016; Lott und Eulgem 2019; Kleven et al. 2019). Vor allem im Alter liegt der Gender Pension Gap dann – je nach Berechnungsmethode – etwa zwischen 38 % und 51 %. Dieser Unterschied liegt demnach im Bereich des unbereinigten Gender Overall Earnings Gap, der zeigt, dass Frauen in Österreich über nicht mehr als 55,5 % des durchschnittlichen Jahreseinkommens von Männern verfügen (Behrens et al. 2018).

In einem Vergleich zwischen sechs Ländern, die sich deutlich in kulturellen Normen und politischer Ausrichtung unterscheiden (Dänemark, Schweden; Österreich, Deutschland; Vereinigtes Königreich, USA), zeigen Kleven und Kolleg/innen (Kleven et al. 2019), dass sich in allen Ländern die Einkommen von Männern und Frauen ähnlich entwickeln – bis zur Elternschaft. Danach klaffen sie deutlich auseinander. Frauen sind nach der Geburt ihres ersten Kindes von einem großen, unmittelbaren und längerfristig bestehenden Einkommensverlust betroffen, während das Einkommen von Männern im Wesentlichen unverändert bleibt. Die Länder unterscheiden sich jedoch im Ausmaß der langfristigen Entwicklung der Gehaltseinbußen danach: Während in den skandinavischen Ländern der Unterschied in der Einkommensentwicklung nach 10 Jahren bei etwa 20-30 % liegt (und auch schwedische Männer von einem kurzfristigen Negativeffekt auf das Einkommen betroffen sind), beträgt er in Österreich 51 % und in Deutschland 61 %.

Zum armutsgefährdenden Problem für Frauen werden diese Gehaltseinbußen vor allem dann, wenn sie alleine mit ihren zu erhaltenden Kindern in einem Haushalt leben. Dann nämlich liegen die Armutsgefährdungsquoten nicht mehr bei etwa 14 % (wie durchschnittlich für Teilzeitbeschäftigte), sondern bei 33 % (Behrens et al. 2018; Statistik Austria 2018a). Ländervergleichende Ergebnisse zeigen diesbezüglich, dass die Gehaltsstrafen für Frauen – und damit auch die finanziellen Einbußen für die Familie – deutlich reduziert werden könnten, je länger die Erwerbsunterbrechung eines Vaters dauert, je moderater die Dauer der Erwerbsunterbrechung der Mutter und je zugänglicher und leistbarer elementare Bildungsinstitutionen sind (Andersen 2018; Budig et al. 2015). Ausschlaggebend für diesen Negativeffekt sind aber vor allem die kulturellen Geschlechternormen in den jeweiligen Ländern (Kleven et al. 2019).

Auf der einen Seite scheinen Frauen in Österreich eher Berufe in frauendominierten Branchen zu wählen, in welchen eine Unterbrechung weniger bestraft zu werden scheint. Sie weisen auch flexiblere Berufsbiographien auf, weil sie häufiger ihre Arbeitsstelle wechseln. Vor allem wenn Frauen Kinder haben, wechseln sie ihre Arbeitsstelle häufig, verbleiben allerdings dabei

ebenfalls eher in frauendominierten Branchen (Fritsch et al. 2019a). Dies trägt wiederum zur horizontalen Segregation zwischen Männern und Frauen bei. Allerdings weisen Ergebnisse darauf hin, dass genau frauendominierte Branchen die höchsten Gehaltsstrafen nach der Geburt eines Kindes aufweisen (Behrens et al. 2018; Beblo und Wolf 2003) und auch generell das Risiko für Frauen höher ist, in Niedriglohnbeschäftigung zu geraten, als für Männer (Fritsch et al. 2019b).

Auch geringere Karriereoptionen gelten als eine geschlechtsspezifische Konsequenz der unterschiedlichen Gestaltung und Entwicklung von Arbeitszeit. Wiederum zeigen sich für Frauen die nachteiligen Auswirkungen vor allem nach dem Übergang zur Elternschaft in schlechteren Aufstiegschancen, Dequalifizierung, sowie geringer Eingebundenheit in den betrieblichen Informationsfluss und in Weiterbildung (vgl. Sorger 2014). In Österreich ist der Arbeitsmarkt von einer deutlichen vertikalen Segregation gekennzeichnet: Frauen sind in Österreich nicht nur im Bereich der Einkommen schlechter gestellt, sondern auch unterrepräsentiert in Führungspositionen. Laufbahnen von Frauen enden meist bereits in der zweiten oder dritten Führungsebene, vor allem, weil sie nur selten Teil der relevanten Netzwerke sind, aber auch bei der ausgeprägten Präsenzkultur in Unternehmen nicht mithalten können und dadurch weniger sichtbar sind.

Unter Berücksichtigung der Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt Österreich im europäischen Vergleich grundsätzlich unter dem Durchschnitt und weist eine der größten Lücken zwischen dem Frauenanteil an allen Erwerbstätigen und dem Frauenanteil an allen Manager/innen auf: Nur 32 % aller Erwerbstätigen auf Management-Ebene sind Frauen, obwohl der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen insgesamt 51 % ausmacht (Biletta et al. 2018). Der Anteil an Frauen in Aufsichtsräten ist in Österreich ebenfalls besonders niedrig und liegt aktuell bei etwa 18 %, obwohl in Österreich seit 1. Jänner 2018 eine Quote von 30 % zu erreichen wäre. Noch niedriger ist allerdings die durchschnittliche Frauenquote auf der Ebene der Geschäftsleitung: In lediglich 8,4 % der umsatzstärksten Unternehmen sind Geschäftsführerinnen vertreten, in den Vorständen der börsennotierten Gesellschaften liegt der Frauenanteil bei nur 5,1 % (Seebacher und Wieser 2018).

In Zusammenhang mit flexibleren Arbeitszeiten und Telearbeitsmöglichkeiten deuten erste Forschungen aus Deutschland auch auf geschlechtsspezifische Auswirkungen auf das Einkommen hin: Von flexiblerem Arbeiten (Langner 2018) profitieren zwar sowohl Männer als auch Frauen in Form eines Einkommenszuwachses, wenngleich für Frauen zeitverzögerter als bei Männern. Wenn Männer und Frauen Kinder haben, ist der Unterschied allerdings deutlicher: Mütter haben keinen Einkommenszuwachs, wenn sie beginnen flexibel zu arbeiten, während Väter unmittelbar nach Beginn ihrer flexibleren Arbeitszeitgestaltung von einem Einkommenszuwachs profitieren. Wenn der Partner flexibler arbeiten kann, verzeichnen allerdings auch Mütter eher einen Einkommenszuwachs. Stehen Beschäftigten Möglichkeiten der Telearbeit oder Heimarbeit zur Verfügung, kann dies ebenfalls positive Auswirkungen auf die Reduktion geschlechtsspezifischer Einkommensungleichheiten haben (Abendroth und Diewald 2019). Dies ist allerdings geknüpft an die konkrete Ausgestaltung dieser Möglichkeit in den Betrieben: Wird Tele- oder Heimarbeit mit dem Ziel einer leichteren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen implementiert und durch Vorgesetzte unterstützt und gefördert, dann können sich Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern ver-

ringern. Erwarten sich Vorgesetzte hingegen durch Tele- und Heimarbeit eine erhöhte Arbeitsleistung von den Beschäftigten, werden Einkommensunterschiede sogar verstärkt, weil Männer diesen Erwartungen besser entsprechen können. Neben potentiellen Vorteilen von flexibleren Arbeitszeiten und -orten können damit auch nicht-intendierte und geschlechtsspezifische Konsequenzen einhergehen (vgl. auch Kim et al. 2019).

Damit stellt sich auch die Frage, ob der Effekt nicht auch umgekehrt wirkt und damit sogenannter statistischer Diskriminierung Vorschub geleistet wird. Das bedeutet, dass die unterschiedliche Gestaltung und Entwicklung von Arbeitszeit und Arbeitsorten bereits die Konsequenzen von geringer *erwarteten* Karrierechancen und einer zu *erwartenden* Mutterschaft sind. Arbeitgeber/innen stellen dann Personen dieser bestimmten Gruppe (bspw. eine 30-jährige kinderlose Frau) gar nicht ein oder befördern sie nicht, weil sie statistisch gesehen – und befördert durch subjektive, selektive Wahrnehmung – weniger produktiv erscheinen als andere. Dies dient auch als Erklärung für die Tatsache, dass Frauen, die noch keine Kinder haben und jene, die nie Kinder bekommen werden, schon in frühen Jahren ihrer Karriere Einkommenseinbußen verzeichnen (Franz und Otter 2018). Karriereorientierte Frauen haben daher ungleich mehr Arbeitszeit und Präsenz zu investieren, um dieser Diskriminierung entgegenzuwirken und erfolgreich zu sein (Cahusac und Kanji 2014). Wenn sich also Frauen um Führungspositionen bewerben, müssen sie ihre Professionalität viel eher in Zusammenhang mit ihrem Verständnis von Geschlechterrollen und Elternschaft unter Beweis stellen (Haas und Köszegi 2017; Mauerer und Schmidt 2019; Schmidt et al. 2019b).

Zum einen unterliegen dieser Diskriminierung Arbeitgeber/innen, wenn diese von sich bewerbenden Frauen weniger langfristige Produktivität und Verlässlichkeit erwarten als von Männern. Eine Studie von Norwegen zeigt diesbezüglich, dass Männer von höherer Inklusion am Arbeitsplatz, weniger Diskriminierung und mehr Karriereoptionen berichten als Frauen. Vor allem beim Erreichen einer mittleren Karrierestufe beginnen die wahrgenommenen Karriereoptionen und das Inklusionsempfinden am deutlichsten auseinanderzuklaffen (Traavik 2018). Zum anderen ist diese Diskriminierung auch für Frauen selbst relevant, die bereits bei einem vagen Kinderwunsch eine Erwerbsunterbrechung und Teilzeiterwerbstätigkeit antizipieren und auch die damit einhergehende Reduktion der Karrierechancen von vornherein akzeptieren. Dadurch investieren sie allerdings auch weniger in ihre Karriereentwicklung und tragen so zu dieser selbst erfüllenden Prophezeiung für weibliche Arbeitskräfte bei (Beblo et al. 2008; Blair-Loy 2003; Collins 2019; Gatrell und Cooper 2016).

Die Diskriminierung von Frauen wurzelt auch in geschlechtsspezifischen Ausprägungen im Anspruchsbewusstsein, dem sogenannten „sense of entitlement“ (Lewis und Smithson 2016). Dieses umfasst grundsätzlich alle Annahmen und Gefühle über legitime Rechte und Ansprüche. Diese beruhen auf subjektiven Wahrnehmungen von Individuen darüber, was als gerecht angesehen wird und nicht, was auf gesetzlichen oder anders begründeten Ansprüchen basiert. Frauen fühlen sich zum einen eher berechtigt, Ansprüche auf familienfreundlichere Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen geltend zu machen, um die Familien- und Betreuungsarbeit gut bewältigen zu können, fühlen sich weniger berechtigt, Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten zu verdienen als Männer, und bestehen weitaus weniger darauf, vor allem dann, wenn sie Kinder haben (Luekemann und Abendroth 2018; Gatrell und Cooper 2016). Frauen sind, vor allem jene mit Kindern, zum anderen auch weitaus zufriedener mit einem geringeren Ausmaß an Teilzeitbeschäftigung mit max. etwa 20 Stunden als Männer; vor allem

dann, wenn sie in Ländern mit weniger ausgeprägter Geschlechtergleichstellungskultur leben (Beham et al. 2018; Schröder 2018; Rose und Hewitt 2018). Auch mit dem Einkommen sind Frauen tendenziell zufriedener als Männer, selbst wenn es geringer ist (Stadler und Saupe 2016).

Das Anspruchsbewusstsein von Vätern ist eingeschränkter, sie müssen ihre Inanspruchnahme von Möglichkeiten aufgrund von Normen zu Karriere und Arbeitsverhalten viel stärker legitimieren (Alemann et al. 2017). Wenn Väter ihre Ansprüche auf familiär bedingte Auszeiten oder Stundenreduktionen verwirklichen, dann achten sie gleichzeitig eher darauf, dies im Sinne eines reziproken Prozesses mit ihrem/ihrer Arbeitgeber/in gut auszuhandeln und ihrer beruflichen Entwicklung nicht allzu sehr zu schaden. Außerdem fühlen sie sich gleichzeitig auch weiterhin anspruchsberechtigt und verantwortlich für ihre zukünftige Karriere- oder Einkommensentwicklung. Sie unterbrechen die Erwerbsarbeit sehr viel kürzer und steigen danach viel eher wieder in Vollzeitbeschäftigung ein. Wenn sie Stunden reduzieren, dann weiterhin in vollzeithohem Stundenausmaß und nur innerhalb einer klar befristeten Phase. Männer sind daher auch deutlich weniger mit Karriere- und Gehaltseinbußen konfrontiert als ihre Partnerinnen (Fuchs 2017; Schiffbänker und Holzinger 2014; Wagner-Pinter und Dremsek 2014; Büning 2016).

In der Analyse dieses unterschiedlichen Anspruchsbewusstseins geben Gatrell und Cooper (2016) nachdrücklich zu bedenken, dass es für mehr Geschlechtergerechtigkeit auch wesentlich wäre, dass Mütter nicht doppelt benachteiligt sind. Dieser Fall würde dann eintreten, wenn Väter zwar ihre berufliche Laufbahn und Arbeitszeit sehr wohl zunehmend an die Familiensituation anpassen, aber eben nur in dem Ausmaß, wie es ihrer Karriereentwicklung nicht schadet, die sie weiterhin verfolgen, während Frauen weiterhin sowohl den größten Teil der unbezahlten Haushalts- und Familienarbeit schultern als auch die Karriereeinbußen hinnehmen.

2.2 Frauenförderung, Familienfreundlichkeit und Geschlechtergerechtigkeit

Aufgrund der dargelegten Veränderungen am Arbeitsmarkt, geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster und dementsprechend ungleichen Auswirkungen wurden Maßnahmen entwickelt, die in unterschiedlicher Art und Weise Frauen in ihrer Position am Arbeitsmarkt unterstützen und fördern sollten und damit zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen sollten. Im folgenden Abschnitt werden unterschiedliche Konzepte auf institutioneller und struktureller Ebene vorgestellt, aber auch Erkenntnisse zu zugrundeliegenden normativen Geschlechterrollenvorstellungen und zum Erfolg der Maßnahmen diskutiert.

2.2.1 Von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming

Frauenförderung basiert auf der grundsätzlichen Forderung, die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, zunächst vorrangig über rechtlich-formale Regelungen. Da diese alleine die ökonomischen und arbeitsmarktbezogenen Ungleichheiten nicht abzubauen vermochten, wurden Strategien entwickelt, die gezielt das benachteiligte Geschlecht zu fördern versuchten. Diese firmierten bis in die 1990er Jahre unter dem Dach der „Frauenförderung“ (Riegraf 2013; Mucke et al. 2018). Auf betrieblicher Ebene ist Frauenförderung als mikropolitische Prozess

zu begreifen und dessen Implementierung Resultat komplexer innerbetrieblicher Entscheidungs-, Aushandlungs- und Kompromissbildungsprozesse (Riegraf 2013). Innerbetriebliche Akteur/innen und Gruppen von Akteur/innen verfügen in diesem Zusammenhang je nach Gestaltungsinteressen über unterschiedliche Handlungsspielräume.

Nach und nach wurden aber jene expliziten Frauenförderungsmaßnahmen, die punktuell auf wahrgenommene Ungleichheiten reagieren, ersetzt durch Maßnahmen, die vielmehr Rahmenbedingungen und Strukturen verändern sollten, die jene Ungleichheiten reproduzieren. Mit dem „Gender Mainstreaming“ erreichten also zunehmend gleichstellungsorientierte Maßnahmen Popularität, die Prozesse der Ungleichbehandlung zwischen den Geschlechtern umfassender verändern wollten. Geschlecht wurde zunehmend als sozial konstruiert verstanden, und der Fokus wurde auf die soziokulturellen Unterschiede zwischen Mann und Frauen gelegt. Ausgangspunkt war, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und dass Männer und Frauen mit unterschiedlichen Voraussetzungen konfrontiert sind. Politische und staatliche Organisationen wurden dazu verpflichtet, in allen Entscheidungs- und Planungsprozessen die Kategorie des sozialen Geschlechts und mögliche unterschiedliche geschlechtsspezifische Auswirkungen zu berücksichtigen (Mucke et al. 2018). Konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung sollten nicht ersetzt werden, sondern vielmehr als ein Teil des gesamten Gender Mainstreamings begriffen werden. Allerdings hat sich die Ausrichtung geändert: Nicht mehr die Frauen sollen in ihrer „defizitären sozialen Lage“ fit gemacht werden für den bestehenden Kontext und die gegebenen Rahmenbedingungen, sondern die Rahmenbedingungen selbst sollen verändert werden, damit beide Geschlechter über gleiche Chancen verfügen. An diesem Konzept wurde jedoch kritisiert (Meuser und Riegraf 2010), dass es Geschlecht zu sehr vom Ungleichheitsdiskurs entkoppelt und eher als ein Instrument für die Modernisierung von Organisationen und Unternehmen angesehen wird. Zusehends rückte bei Gender Mainstreaming-Maßnahmen auch der ökonomische und unternehmensinterne Nutzen für Betriebe in den Vordergrund, und Gleichstellungsziele wurden verdrängt (Bendl und Schmidt 2013; Meuser und Riegraf 2010; Mucke et al. 2018). Wissenschaftlerinnen haben daher vorgeschlagen, Gender Mainstreaming und seine Umsetzung zu rekonzeptualisieren (Bendl und Schmidt 2013).

2.2.2 Familienfreundlichkeit und Frauenförderung

In Kontinentaleuropa hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zusätzlich eine Vielzahl an sogenannten familienfreundlichen Benefits etabliert. Neben familienfreundlichen gesetzlichen Regelungen wurden auch auf betrieblicher Ebene derartige Benefits eingeführt. Allerdings zeigen sich im Ländervergleich nicht nur die extremen Unterschiede in den gesetzlichen Regelungen zwischen den Ländern (Koslowski et al. 2019), sondern auch die großen Ungleichheiten im Zugang zu diesen (z. B. durch prekäre Arbeitsverhältnisse, in geringqualifizierten Jobs) (Chung 2018). Zusätzlich weisen diese oft eine sehr eingeschränkte Definition von familialen Rollen und Verpflichtungen auf und lassen wenig Raum für vielfältige Familienrealitäten (James 2009, 2016). Nicht nur Übergang zum ersten Kind, sondern auch die Geburt weiterer Kinder bleibt oft unberücksichtigt, hat jedoch weiteren Einfluss auf die Variabilität von sich entwickelnden Familienrealitäten (Baird und Burge 2018).

Auch im deutschsprachigen Raum entwickelte sich in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend ein Bewusstsein für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld. Familienfreundlichkeit

wurde zunächst als ein Aspekt der Frauenförderung begriffen, weil ein familienfreundliches Bewusstsein – sowohl auf Unternehmensebene als auch auf der Ebene von politischen Maßnahmen – die Erwerbstätigkeit von Frauen erhöhen und in Zusammenhang mit deren fortwährender Hauptverantwortung für die Familienarbeit und Betreuung von Kindern auch erleichtern sollte. In weiterer Folge war für Unternehmen und politische Maßnahmen auch das Motiv ausschlaggebend, vermehrt Männern eine Beteiligung am Familienleben zu ermöglichen und zu erleichtern.

In Bezug auf Familienfreundlichkeit – aus betriebswirtschaftlicher Sicht definiert – sollen Unternehmen demnach „die Familiensituation seiner Beschäftigten offen anerkennen und ihnen mithilfe von Flexibilität, Toleranz und konkreten Unterstützungsleistungen helfen, ihrer Familienverantwortung nachzukommen“ – so die eher allgemein gehaltene Definition (Schneider und Quednau 2019, 5f). Aus Unternehmensperspektive ist es aus vielerlei Hinsicht vorteilhaft, familienfreundlich zu agieren. Zunächst wirkt ein familienbewusstes und -freundliches Auftreten positiv auf das Image des Arbeitgebers. Die Mitarbeitenden werden nicht nur als motivierter in Relation zu vergleichbaren Unternehmen eingeschätzt, es erhöhen sich tatsächlich auch Produktivität und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden und deren Bindung an das Unternehmen. Die Mitarbeiterfluktuation verringert sich und die Rückkehrquote von Frauen in Karenz verbessert sich (Frodermann et al. 2018a; Wernhart et al. 2018b; Schneider und Quednau 2019). Davon profitiert wiederum das Unternehmen, weil auch das betriebsinterne Wissen bestehen bleibt. Demnach taucht für Unternehmen in Bezug auf familienfreundliche Maßnahmen die gleichstellungsorientierte Zielsetzung in der Implementierung und im Management derartiger Maßnahmen selten auf, sondern sind die ökonomisch-rationale Motivation und der Nutzen dahingehend vorrangig (Nabergoj und Pahor 2016). Eine ländervergleichende Studie (Wiß 2016) zeigt auf, dass in konservativen, nationalen Kontexten wie in Österreich das vorherrschende Familienideal dazu führt, dass Arbeitnehmer/innen deutlich integrierter im Unternehmen sind, wenn familienfreundliche Maßnahmen propagiert werden; der positive Effekt für Unternehmen aber nicht so deutlich ausgeprägt ist wie in Ländern mit deutlich liberaleren Regimen (wie im Vereinigten Königreich). Für die objektiv gemessene Familienfreundlichkeit eines Unternehmens scheint es relevant zu sein, welche Bedeutung das Unternehmen dem Thema Vereinbarkeit an sich beimisst und wie lange es schon bestrebt ist, diese für die Beschäftigten zu erleichtern. Hingegen spielen – entgegen anderer Ergebnisse, die die betrieblichen Angebote berücksichtigen (Bergmann et al. 2018; Frodermann et al. 2018a) – weder die Beschäftigtenanzahl noch der Anteil weiblicher Mitarbeitenden eine signifikante Rolle.

Der Zusammenhang von Familienfreundlichkeit und Frauenförderung ist jedoch deutlich komplexer. Auch heute werden Maßnahmen zur Frauenförderung als eine mögliche familienfreundliche Maßnahme begriffen, neben Angeboten in der Elternzeit oder Kinderbetreuungsangeboten seitens der Betriebe. Zunächst zeigt sich, dass je höher der Frauenanteil in Betrieben ist, desto wahrscheinlicher auch das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen ist. Unternehmen sind auch dann eher familienbewusst, wenn sie einen über dem Median liegenden Frauenanteil unter den akademischen Beschäftigten aufweisen (Schneider und Quednau 2019). Die Auswirkungen, belegt für Deutschland, sind durchaus deutlich: Mütter kehren in Betrieben, die zumindest eine familienfreundliche Maßnahme aufweisen, früher in die Erwerbstätigkeit zurück; vor allem wenn in Ländern wie Deutschland die finanzielle Leistung nach einem Jahr endet (Frodermann et al. 2018a).

Geht man zurück zu der eher allgemein gehaltenen, betriebswirtschaftlich orientierten Definition von Familienfreundlichkeit, stellt sich vor allem die Frage danach, was Familienverantwortung umfasst. Geht es dabei um die Verantwortung, die man für andere Familienmitglieder hat, die sich noch nicht oder nicht mehr selbst erhalten und versorgen können? Geht es dabei um die Verantwortung der finanziellen Versorgung der Familie und ihrer Mitglieder? Oder eher um die Pflege und Betreuung dieser Familienmitglieder? Durch die offene Formulierung wird signalisiert, dass es um beides geht, und dass die Beschäftigten je nach wahrgenommener und zugeschriebener Verantwortung unterstützt werden. Durch die offene Formulierung wird aber auch verschleiert, wer sich hauptsächlich für was und in welchem Ausmaß verantwortlich fühlt. Dies wiederum hängt stark mit kulturell verankerten Geschlechterrollen zusammen, die im Umfeld des Unternehmens und der jeweiligen Mitarbeiter/innen wirksam sind. Diese sehen – zumindest im mitteleuropäischen, deutschsprachigen Kontext – Frauen hauptsächlich in der Verantwortung, neben ihrer Erwerbsarbeit die Betreuung und Versorgung von Familienangehörigen zu erledigen, und schreiben Männern in erster Linie die Hauptverantwortung für die finanzielle Sicherstellung der Familie und des Lebensstandards zu sowie, daran angepasst, auch die entsprechende Beteiligung an Kinderbetreuung und Hausarbeit.

2.2.3 Normative Geschlechterrollenvorstellungen

Elterliches Verhalten ist durch zwei sehr wirksame Normkomplexe geprägt: zum einen jener der „verantworteten Elternschaft“ (Kaufmann, 1990), der Elternschaft zu einer zunehmend voraussetzungsreichen Aufgabe macht. Kinderwünsche werden zunehmend erst dann verwirklicht, wenn man eine „gute“ Entwicklung des Kindes bestmöglich fördern kann, wenn man genügend Zeit und Aufmerksamkeit, emotionale Fürsorge und Geld zur Verfügung stellen kann, um Elternschaft möglichst professionell zu betreiben. Zum anderen bleiben viele dieser Ansprüche auch über den Normkomplex der „guten“ Mutter (Diabaté, 2015) äußerst wirksam, der intensive Fürsorge und ein höchstmögliches Ausmaß an gemeinsamer Zeit mit dem Kind inkludiert und somit eine stark reduzierte Bedeutung der mütterlichen Erwerbstätigkeit nach sich zieht (Diabaté und Beringer 2018). Je nach nationalem Kontext und jeweiligen kulturellen Normen, führen diese beiden Normkomplexe auch zu starken Schuldgefühlen bei Müttern, je früher und je ausgedehnter Mütter ihre Kinder aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit nicht selbst betreuen (Collins 2019).

Geschlechterideologien (vgl. Grunow et al. 2018), wie bspw. die Überzeugung von Männern und Frauen, dass die Berufstätigkeit von Frauen dem Wohlergehen von Familie und Kindern schade (Berghammer und Schmidt 2019), sind in Österreich vergleichsweise traditionell und konservativ. Derartige Geschlechterideologien werden von Männern und Frauen auch dazu genutzt, Geschlechterunterschiede oder -diskriminierungen am Arbeitsplatz zu legitimieren und zu untermauern (Verniers und Vala 2018; James 2016). Mittlerweile ist aber nicht mehr die Berufstätigkeit an sich ausschlaggebend. Es ist weitgehend akzeptiert, dass Mütter ihrer Berufstätigkeit weiter nachgehen sollen und dass sie dies auch zufriedener macht (Preisner et al. 2018). Wenn diese allerdings eine vollzeitnahe oder Vollzeittätigkeit ist, wird dies wiederum viel stärker hinterfragt oder abgelehnt (Berghammer und Schmidt 2019; Mauerer und Schmidt 2019; Schmidt et al. 2019b). Nicht nur im privaten Umfeld, in der Familie und im Paarkontext selbst, auch in Unternehmen und am Arbeitsplatz von Männern und Frauen werden so jene geschlechtsspezifischen Rollen in Zusammenhang mit Familienfreundlichkeit reproduziert.

Nur wenn im Paarkontext egalitäre Rollenvorstellungen geteilt werden, kann dies ein entsprechendes nicht-normatives Verhalten nach sich ziehen und hat damit das Potenzial, Geschlechterideologien durch Vorbildwirkung zu verändern (Nitsche und Grunow 2018; Schmidt et al. 2019b; Grunow und Veltkamp 2016). Elternschafts- und Geschlechterideologien können sich aber auch ändern, wenn das Verhalten der Eltern – auch wenn aus anderen Gründen als paarintern geteilten egalitären Einstellungen – eine nicht-normative Ausrichtung hat, wenn bspw. der Vater eine längere Erwerbsunterbrechung erlebt und in Vollzeit alleine die Kinderbetreuung und Hausarbeit übernimmt (O'Brien und Wall 2017), oder wenn die Mutter Vollzeit erwerbstätig ist (Zhou 2017).

Eine Studie, die drei verschiedene nationale Kontexte berücksichtigt (den Dulk et al. 2011), zeigt auf, dass im Rahmen der Kommunikation durch Vorgesetzte und der Formulierung von familienfreundlichen Maßnahmen das Thema Vereinbarkeit vorrangig mit der Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familienleben und nicht mit Privatleben im Allgemeinen verbunden wird. Außerdem wird dieses Thema vorrangig als Frauenthema gerahmt und Sorgearbeit stark an Mütter im Unternehmen geknüpft, die in ihrer Mutterschaft und in der Ausübung ihrer Verantwortung für die Kinderbetreuung unterstützt werden müssen (vgl. auch Kreimer et al. 2018). Dieses moralische Argument der Unterstützung, um neben der Erwerbsarbeit auch noch gut die Kinderbetreuung übernehmen zu können, taucht für Väter im Diskurs nicht auf. Vielmehr wird deren Bedürfnis nach familienfreundlichen Angeboten eher mit den zu bewältigenden Nachteilen für das Unternehmen verknüpft, wie die Kompensation des Arbeitsvolumens oder die Suche nach neuem Personal, während Väter eine Elternzeit in Anspruch nehmen. Väter, kulturell in allen drei untersuchten Ländern als der Hauptverdiener der Familie angesehen, haben dadurch weniger Handlungsspielraum, von Vereinbarkeitsangeboten Gebrauch zu machen. Dies spiegelt sich auch wider, wenn Arbeitgeber/innen Männern viel eher Aufstiegschancen zugestehen als weiblichen Teilzeitkräften (vgl. Beham et al. 2019). Auch die Handlungsoptionen für Mütter werden durch diese unternehmensinternen Diskurse automatisch eingeschränkt, weil sie viel eher für Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduktionen in Frage kommen und in Verbindung gebracht werden und dadurch kaum denkmöglich wird, nur relativ kurz in Elternzeit zu sein oder keine familienfreundlichen Arbeitszeiten zu beanspruchen (vgl. auch Hobson et al. 2011).

Forschungen in Unternehmen im deutschsprachigen Raum zeigen ebenfalls, dass familienfreundliche Maßnahmen für Väter meist die ökonomische Sichtweise des Unternehmens in den Vordergrund stellen und vorrangig die Unterstützung der familiären Verpflichtungen der Mütter thematisiert wird, während gleichstellungsorientierte Motive keine Rolle spielen (Liebig und Kron 2017). Vor allem dann, wenn Karriere und Mutterschaft miteinander vereinbart werden sollen (Haas und Köszegi 2017; Ziegler 2002), drängt sich dementsprechend die Frage in den Vordergrund, wie Professionalität sowie damit verbundene Rollenerwartungen an Führungskräfte im Zusammenhang mit dem sozialen Geschlecht und der Verantwortung als Mutter konstruiert werden. Unternehmensinterne Diskurse und familienfreundliche Praktiken drücken immer auch aus, welche Elternkonstruktionen mit der Unternehmenswelt bzw. mit den Anforderungen an eine ideale Führungskraft kompatibel sind. Wertvorstellungen zu Geschlecht, professionellem Selbstverständnis und Elternschaft können demnach nicht unabhängig voneinander betrachtet werden.

2.2.4 Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz

Kreimer et al. (2018), den Dulk et al. (2011) und auch Sardadvar et al. (2018) stellen schlussfolgernd fest, dass sogenannte familienfreundliche Vereinbarkeitsmaßnahmen sowohl auf unternehmenspolitischer als auch auf wohlfahrtsstaatlicher Seite viel eher jene geschlechtsspezifischen Diskurse, Praktiken und Wertvorstellungen seitens Vorgesetzten und Beschäftigten befördern, wenn sie (a) explizit entlang von Stereotypen nur Frauen adressieren und nur ihnen flexible Arbeitszeiten bzw. verbesserte Möglichkeiten anbieten, in Teilzeit erwerbstätig oder karriereorientiert zu sein, oder (b) von Gender-„Blindheit“ gekennzeichnet sind und von der Prämisse ausgehen, dass die Bedürfnisse der Eltern im Allgemeinen berücksichtigt werden müssen. Erst wenn betriebliche Maßnahmen und Kulturen explizit die Vereinbarkeit mit Betreuungspflichten von Vätern und von Müttern getrennt benennen, explizit „väterfreundlich“ sind und Vätern ermöglichen wollen, ihren Betreuungspflichten nachzukommen, oder explizit „frauenfördernd“ sind und Mütter auch als Mitarbeiterinnen sehen, die eine Karriere anstreben, wird Geschlechtergleichstellung viel umfassender gefördert (Kreimer et al. 2018). Dies ermöglicht zusätzlich ein Aufweichen der Norm der idealen Arbeitskraft (Sardadvar et al. 2018). Durch diese explizite Benennung abseits von Stereotypen und institutioneller Verankerung kann vermieden werden, dass Geschlechterideologien unhinterfragt reproduziert und zur Legitimation von Geschlechterungleichheiten herangezogen werden (Verniers und Vala 2018), und dass familienfreundliche Angebote und Arbeitszeiten negative, diskriminierende und „karrierefeindliche Effekte“ vor allem für Frauen haben (Sardadvar et al. 2018; Hippel et al. 2016).

Ausschlaggebend für eine Veränderung in Geschlechterrollennormen und der Geschlechterhierarchie sind außerdem institutionalisierte Praktiken und ein institutionell verankertes Bekenntnis zur Geschlechtergleichstellung auf Ebene der Unternehmen und Organisationen (Charles 2014). Von hoher symbolischer Bedeutung sind bspw. Praktiken wie das Ansetzen von Meetings und anderen Terminen nur zu Zeiten, in denen Kinder in Bildungsinstitutionen sind. Diese institutionalisierte Anerkennung von Betreuungspflichten aller Mitarbeiter/innen würde auch zu veränderten Unternehmenskulturen und Veränderungen in den Praktiken der Mitarbeiter/innen führen. Frauen müssten sich bspw. nicht mehr an männliche Arbeitskulturen anpassen müssen (Williams 2010; Charles 2014; Cahusac und Kanji 2014; Kreimer et al. 2018). Je nach betrieblicher Gleichstellungskultur (Liebig 2013) wird Geschlechtergleichstellung nämlich auch als Privilegierung von Frauen begriffen, oder aber als externes und außerbetriebliches oder gar individuelles Problem. Erst wenn Gleichstellung als betriebliche Verantwortung und auch betrieblicher Nutzen erlebt wird, können sich betriebliche Prozesse und Arbeitsbedingungen derart verändern, dass Gleichberechtigung möglich wird. Ein Wandel hin zu egalitärer konnotierten Geschlechterrollenvorstellungen sowie gleichstellungsfördernde Effekte innerhalb von Unternehmenskontexten sind außerdem umso ausgeprägter, je gleichstellungsorientierter auch der nationale Kontext, die staatlichen Maßnahmen und die politischen Diskurse eines Landes sind (Haas et al. 2002; Haas und Hwang 2007; Elvin-Nowak und Thomsson 2001; Collins 2019).

Betriebliche Kulturen, Normen zur idealen Arbeitskraft und zu Geschlechterrollen scheinen sich durch zunehmende Familienfreundlichkeit also *nicht* zu verändern, sondern Familienfreundlichkeit könnte sogar dazu dienen, bestehende Ungleichheiten zu manifestieren und perpetuieren. Zahlreiche Studien weisen darauf hin, dass dies vor allem dadurch geschieht, dass familienfreundliche Maßnahmen die Präsenzkultur und die Norm der langen Arbeitstage

tendenziell aufrecht erhalten und reproduzieren, die Vereinbarkeit in die individuelle Eigenverantwortung der Mutter (und nicht des Vaters) verlagern, und damit die mangelnden Karrierechancen für Frauen als gegeben und unausweichlich (Padavic et al. 2019; Lott und Klenner 2018; Walters und Whitehouse 2015; Kreimer et al. 2018; James 2009) und möglicherweise sogar als selbstverschuldet (Deters 2013) ansehen. Auch die Annahme, dass Mütter für die Lösung des „Vereinbarkeitsproblems“ individuell und eigenverantwortlich Sorge zu tragen haben und sie dafür verantwortlich sind, wie sie ihre Erwerbstätigkeit mit ihren Kinderbetreuungs-pflichten vereinbaren und welche Konsequenzen sie davontragen, trägt dazu bei (Sardadvar et al. 2018). Ausgeklammert werden dabei die Verantwortung und die Kinderbetreuungspflichten der Väter und deren Potenzial, zu einer verbesserten Vereinbarkeit und Geschlechtergleichstellung beizutragen. Auf die Berücksichtigung der Väter in diesem Zusammenhang weisen allerdings auch viele Studien in ihren Schlussfolgerungen nicht hin, sondern fokussieren stattdessen auf „policies“, „cultures“ oder „childcare“ (z. B. Socratous et al. 2016; Kühnert und Ludwig 2012; Collins 2019; Boeckmann et al. 2015), die sich verändern müssten, damit Frauen ihre Arbeitszeit und Karriere weniger stark an der Kinderversorgung ausrichten müssen.

Konzepte und Maßnahmen zur Frauenförderung im Sinne von gesteigerter Geschlechtergerechtigkeit erfordern zunächst grundsätzlich, die Auswahl-, Beurteilungs- und Beförderungspraxis sowie die Führungskultur auf Diskriminierung zu überprüfen, transparent zu machen und gegebenenfalls zu verändern, so grundlegende Erkenntnisse (Bohnet und Schäfer 2017; Krell 2011). Formalisierte Verfahren, mit messbaren individuellen Leistungsparametern, die vorher festgelegt sind, würden dem entsprechen. Außerdem beruht erfolgsversprechende Gleichstellungspolitik in Unternehmen auf Chancengleichheit beim Zugang zu Führungspositionen, vor allem in männerdominierten Branchen; auf der Erhöhung der Gleichstellungskompetenz und -motivation unter Führungskräften. Auch die Erleichterung von Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit dem Privatleben steht als Eckpfeiler fest, aber nur, wenn keine diskriminierenden Folgen zu befürchten sind und wenn es Frauen und Männer gleichermaßen betrifft. Damit zusammenhängend ist auch erforderlich, dass Diskriminierungen in Zusammenhang mit Arbeitszeit und Entgelt aktiv abgebaut werden. Die „Ermöglichung geschlechter- und statusneutraler Teilzeitarbeit, auch für Männer und auch in Führungspositionen“ (Krell 2011, S. 7), würde dies vorantreiben.

Weitere konkrete Lösungsvorschläge für bestehende Geschlechterungleichheiten entstammen der Verhaltensökonomie (Bohnet und Schäfer 2017). So ist es beispielsweise ratsam, vor Vorstellungsgesprächen eine Struktur festzulegen, was an der Bewerberin bzw. am Bewerber wichtig ist, wofür wie viele Punkte vergeben werden sollen, denn: „Das Gedächtnis spielt uns viele Tricks“ (Bohnet und Schäfer 2017, S. 155). Unternehmen sollten aber auch sämtliche Hinweise und Veröffentlichungen des Unternehmens so formulieren, dass sie Stereotype vermeiden. Leistung statt Anwesenheit zu beurteilen führt grundsätzlich ebenfalls zu mehr Chancengleichheit. Allerdings inkludiert das Leistungsprinzip keine strukturellen Ursachen von Geschlechterungleichheit, legitimiert diese bzw. befördert die Ursachen dann erst recht auf eine individuelle Ebene (Neckel et al. 2008; Eberherr und Bendl 2017). Damit steht das Leistungsprinzip auch dem Prinzip der verpflichtenden Geschlechterquote entgegen. Entlang des Leitsatzes „Sehen heißt glauben“ (Bohnet und Schäfer 2017, S. 242) ist jedoch gleichzeitig die Sichtbarmachung von Leistungen durch Frauen durch Quotenregelungen für Führungspositionen oder durch entsprechende Bilder notwendig, um Rollenmodelle zu schaffen (Eberherr

und Bendl 2017). Messbare Zielsetzungen in Kombination mit der Verpflichtung von Führungspositionen, Rechenschaft darüber abzulegen, wie sie die Ziele verfolgen, gelten aus Sicht der Verhaltensökonomie ebenso als gleichstellungsfördernd.

Für die vorliegende Studie lassen sich folgende Implikationen anhand der bestehenden Erkenntnisse ableiten:

(1) Zunächst ist es essentiell, sowohl männliche als auch weibliche Perspektiven auf Arbeitszeiten und Geschlechterdifferenzen am Arbeitsplatz zu inkludieren. Da Geschlechterungleichheiten und Geschlechterverhältnisse immer von beiden Geschlechtern aktiv ausgehandelt, konstruiert, aktualisiert und reproduziert werden, auch wenn manche Akteur/innen einer sozialen Minderheit zugehören (Liebig 2013), ist auch ein ganzheitlicher Fokus auf das Forschungsinteresse angezeigt. In der empirischen Umsetzung (vgl. Kapitel 1.3.2) werden sowohl Arbeitnehmerinnen als auch Arbeitnehmer berücksichtigt, sowie Arbeitgeberinnen und auch Arbeitgeber, die die Unternehmenssichtweise repräsentieren sollen, als Personalleiter/innen, Geschäftsführer/innen oder Inhaber/innen von Unternehmen. Da Respondent/innen auch potenziell (werdende) Eltern sind, sind automatisch auch (potenziell) elterliche Perspektiven, sowohl von Vätern als auch von Müttern in unterschiedlichen beruflichen Kontexten erfasst.

(2) Im Mittelpunkt stehen dabei aber nicht betriebliche Kulturen in konkreten Betrieben, sondern ein allgemeines aber kollektives Grundverständnis darüber, wie Frauen und Männer arbeiten (sollten), um zu verstehen, wie Unterschiede zustande kommen und bewertet oder legitimiert werden. Durch die Integration grundlegender deskriptiver Auswertungen von standardisierten Daten und Darstellungen von Zusammenhängen durch statistische Sekundärdatenanalysen, wird der Bericht auch quantitativ abbildbares Verhalten inkludieren (vgl. Kapitel 1.3.1).

3 Frauen in der Arbeitswelt – Erwerbsarbeitszeitmodelle, Leitbilder, Karrieremöglichkeiten

Auf Basis der beiden empirischen Teilstudien erfolgt die Darstellung der Ergebnisse nun auf integrierende Weise: Die Ergebnisse sowohl der quantitativen als auch der qualitativen Teilstudie werden ineinander verschränkt dargestellt. Der Fokus liegt auf der Forschungsfrage nach der Bedeutung, die unterschiedliche Erwerbsarbeitszeitmodelle und dazu gehörige Leitbilder für die Arbeitnehmer/innen und für die Arbeitgeber/innen haben, die mittels der qualitativen Ergebnisse zu beantworten ist. Ergänzend werden die quantitativen Ergebnisse mit Antworten auf die Frage eingewoben, wie Erwerbsarbeitszeit in Österreich verteilt ist und welchen Einfluss verschiedene Merkmale auf unterschiedliche Erwerbsarbeitszeitmodelle und Karriere haben.

Die Ergebnisse der qualitativen Teilstudie zu den im Mittelpunkt stehenden Fragestellungen sind in Zusammenhang mit dem Erhebungskontext zu lesen: Einerseits verwiesen sowohl die Einladung zur Teilnahme als auch der Leitfaden *nicht* auf den Fokus der Studie auf Frauen in der Arbeitswelt, sondern auf das Themenfeld „Arbeitszeitmodelle und Karriere“ (vgl. Anhang, Kapitel 7). Grund dafür ist die Prämisse qualitativen Vorgehens bei der Erhebung von Daten, den Relevanzsetzungen der Befragten Vorrang zu geben, den Betroffenen zu ermöglichen, die Thematik nach den eigenen Vorstellungen und Erfahrungen zu beschreiben und zu diskutieren. Zusätzlich zu den Gruppendiskussionen und Interviews wird der qualitative Datenkorpus durch die Selbstbeschreibungen der Partner-Unternehmen aus dem Netzwerk „Unternehmen für Familien“ (UF-Unternehmen) als natürlich vorliegende Daten ergänzt. Sowohl Erhebung als auch Analyse sind also von größtmöglicher Offenheit und von möglichst geringem Grad an Standardisierung und Lenkung gekennzeichnet. Im Verlauf der Analyse kann so eine tief in diesen Daten verankerte Theorie entstehen, die auch immer wieder an den Daten selbst überprüft wird.

Andererseits wurden für die qualitative Teilstudie sowohl Frauen als auch Männer interviewt oder zu Gruppendiskussionen gebeten. Auch wurden in der Analyse beide Perspektiven berücksichtigt und in die Ergebnisdarstellung integriert. Grund dafür ist der theoretische Rahmen, welcher der qualitativen Studie zugrunde liegt (vgl. Kapitel 1.3.2) und der davon ausgeht, dass Geschlecht eine relationale Kategorie ist und das Thema „Frauen in der Arbeitswelt“ somit auch relational erhoben, analysiert und verstanden werden muss. Zwei unterschiedliche Erhebungsmethoden ermöglichen, sowohl die auf kollektiver Ebene geteilten Leitbilder als auch individuelle Erfahrungen und selbstverständliche Wertvorstellungen zu eruieren und zu vergleichen.

Erkennbar wird in den folgenden Ausführungen und Analysen, dass die meisten Schilderungen, vor allem aber die zugrundeliegenden und rekonstruierten Leitbilder und Wertvorstellungen meist unabhängig vom Geschlecht und relativ unabhängig vom Status in der Arbeitswelt (Arbeitnehmer/in oder Arbeitgeber/in) geteilt werden. Außerdem zeigen sich teilweise deutliche Überschneidungen und Konvergenzen in den Leitvorstellungen auf kollektiver und auf individueller Ebene. Die inkludierten Textstellen aus diesen Daten stehen als typisch und stellvertretend für ähnliche Schilderungen oder Erfahrungen, als exemplarisch für die abstrakt-analytischen Ergebnisse zu den Leitbildern und Wertvorstellungen. Außerdem entspricht die

Integration der Originalzitate in die analytischen Ergebnisse auch dem Kriterium der zu gewährleistenden intersubjektiven Überprüfbarkeit bei der Darstellung der Ergebnisse (Wohlrab-Sahr 2014).

Für die Darstellung der quantitativen Ergebnisse wurden die Mikrozensus der vergangenen 10 Jahre (2008-2018) aufbereitet und analysiert. Vorwiegend finden deskriptive, bivariate Analysen in diesen Forschungsbericht Eingang, hinsichtlich Verbreitung unterschiedlicher Erwerbsarbeitszeitmodelle, hinsichtlich des tatsächlichen bzw. gewünschten Arbeitsausmaßes, hinsichtlich ihrer Abhängigkeit von ausgewählten Variablen und strukturellen Rahmenbedingungen. Für manche Fragestellungen werden Ergebnisse im Querschnitt präsentiert, andere werden auch im Zeitverlauf analysiert. Diese Auswertungen weisen einen Fokus auf Frauen auf, bspw. werden Vergleiche angestellt zwischen Frauen mit und ohne Kinder unter 18 Jahren im Haushalt oder zwischen Frauen in Ein-Eltern- und in Paarhaushalten. Es wird aber auch das Verhalten von Frauen im Vergleich zu Männern analysiert, bzw. von Frauen mit Kindern unterschiedlichen Alters im Vergleich zu Männern mit Kindern unterschiedlichen Alters, sowie das Erwerbsverhalten von Elternpaaren.

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt zunächst in eher deskriptiver und zusammenfassender Form (Teil I: *Teilzeit, Arbeitszeitmodelle, Flexibilität, Geschlechterverhältnisse*; Teil II: *Frauen und Karriere, Frauen in Führungspositionen*), tiefergehende analytische Ergebnisse und Interpretationen sowie die Rekonstruktion der Leitbilder und Wertvorstellungen werden jeweils am Ende von Teil I und Teil II erst daran anschließend und davon abgekoppelt dargestellt. Der Begriff Arbeit umfasst dabei vorrangig Erwerbsarbeit, in Abgrenzung zu nicht erwerbsorientierter, unbezahlter Arbeit.

3.1 Arbeitszeiten und Arbeitsorte von und für Frauen

Um einen umfassenden Überblick über Frauen in der Arbeitswelt zu erhalten, werden zunächst zentrale Indikatoren zum Erwerbsverhalten von Frauen und Männern in Österreich dargestellt. Der Fokus liegt bei den quantitativen Analysen auf Basis des Mikrozensus jeweils auf 20- bis unter 55-jährigen Personen. Der Einbezug unter 20-Jähriger ist wegen des hohen Anteils jener, die sich noch in Ausbildung befinden, nicht sinnvoll. So befanden sich im Jahr 2018 die Hälfte der 15- bis unter 20-jährigen Männer und rund 60 % der Frauen noch in Ausbildung. Bei den über 55-Jährigen würden Verzerrungseffekte durch den Pensionsantritt bestehen. So lag laut Statistik Austria das durchschnittliche Pensionsantrittsalter von Frauen im Jahr 2008 bei 58,7 Jahren, zehn Jahre zuvor (2008) lag es bei 57,1 Jahren.

Die Anzahl an 20- bis unter 55-jährigen Erwerbspersonen stieg seit 2008 sowohl bei Frauen als auch bei Männern grundsätzlich leicht an. Wie Tabelle 7 außerdem zeigt, liegt die absolute Zahl an Erwerbspersonen bei Männern immer etwas über jener der Frauen. Der Anteil an *aktiv* erwerbstätigen Personen (ohne Personen in Elternkarenz, Ausbildung, Pension oder Arbeitslosigkeit)³ an allen Personen dieser Altersgruppe ist ebenso bei Männern durchwegs höher (2018: 75,1 % bei Frauen und 84,9 % bei Männern). Der Abstand zu der Quote der Frauen verringert sich allerdings seit 2008, da jene der Frauen von einem Anstieg geprägt ist, während

³ Diese Definition entspricht nicht der Erwerbstätigenquote nach internationaler Definition, da bei dieser auch Personen in Elternkarenz hinzugezählt werden.

sie bei den Männern leicht gesunken ist. Unter allen aktiv erwerbstätigen Frauen ist der Anteil der Frauen in Vollzeit im Jahr 2018 mit 50,6 % nur mehr geringfügig höher als der Anteil der Frauen in Teilzeit (Teilzeitquote von 49,4 %), während der Unterschied 2008 noch deutlich größer war und 56,1 % aller aktiv erwerbstätigen Frauen in Vollzeit arbeiteten. Auch bei allen aktiv erwerbstätigen Männern sank die Quote an Vollzeiterwerbstätigen seit 2008, allerdings auf viel höherem Niveau von 93,2 % auf 89,6 %.

Tabelle 7: Erwerbstätigkeit von 20- bis unter 55-Jährigen seit 2008

	Frauen			Männer		
	2008	2013	2018	2008	2013	2018
Anzahl absolut						
gesamt	2.069.200	2.087.000	2.098.300	2.078.800	2.094.600	2.121.300
aktiv erwerbstätig	1.505.400	1.558.900	1.576.500	1.795.900	1.777.200	1.801.400
in Mutterschutz/Karenz	75.600	83.900	87.400	1.000	2.200	2.200
arbeitslos	67.300	89.800	79.500	71.500	101.500	96.700
in Ausbildung	72.200	70.100	82.900	66.900	72.200	78.400
in Pension	27.600	22.600	15.300	32.800	24.500	17.800
sonst. nicht aktiv erwerbstätig	321.200	261.700	256.600	110.600	117.000	124.800
in Vollzeit	844.300	817.100	796.900	1.673.600	1.613.200	1.614.100
in Teilzeit	661.200	741.800	779.500	122.300	164.000	187.300
Anteil in %						
gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
aktiv erwerbstätig	72,8	74,7	75,1	86,4	84,8	84,9
in Mutterschutz/Karenz	3,7	4,0	4,2	0,0	0,1	0,1
arbeitslos	3,3	4,3	3,8	3,4	4,8	4,6
in Ausbildung	3,5	3,4	4,0	3,2	3,4	3,7
in Pension	1,3	1,1	0,7	1,6	1,2	0,8
sonst. nicht aktiv erwerbstätig	15,5	12,5	12,2	5,3	5,6	5,9
in Vollzeit (Basis: aktiv erwerbstätig)	56,1	52,4	50,6	93,2	90,8	89,6
in Teilzeit (Basis: aktiv erwerbstätig)	43,9	47,6	49,4	6,8	9,2	10,4

Quelle: Mikrozensus 2008 bis 2018; eigene Berechnung ÖIF

Für die Kategorisierung des Arbeitsausmaßes in Teilzeit und Vollzeit liegt keine einheitliche internationale Definition vor, da bereits in jedem Land und nach Wirtschaftszweig unterschiedliche Grenzen gelten. Auf internationaler Ebene wird die Einteilung auf Basis einer Selbstzuordnung der Personen in teilzeit- und vollzeitbeschäftigt getroffen, entlang von Ober- und Untergrenzen der angegebenen Wochenarbeitsstunden. Für die vorliegende Studie wird Teilzeit ebenfalls anhand der angegebenen Wochenarbeitsstunden kategorisiert, und zwar als ein Erwerbsausmaß bis 35 Wochenstunden, Vollzeit hingegen als ein Erwerbsausmaß mit 36 Stunden und darüber.

Die Erwerbstätigkeit aller Frauen und Männer in Österreich sowie die Veränderungen dieser seit 2008 sind in der folgenden Tabelle (Tabelle 8) noch einmal zusammenfassend und mit einem Fokus auf Vollzeit- bzw. Teilzeit-Erwerbstätigenquoten (Anteil an Vollzeit- bzw. Teilzeit-Beschäftigten an *allen* Personen⁴) festgehalten. Erkennbar ist, dass sich für Frauen seit 2008

⁴ Die Teilzeiterwerbstätigenquote ist daher immer niedriger als die Teilzeitquote (bspw. Tabelle 7).

ein leichter Trend hin zu jener Gruppe abzeichnet, die in Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden arbeitet (von 16,1 % auf 20,6 %) und zwar von den Gruppen der nicht aktiv Erwerbstätigen und der Vollzeit-Erwerbstätigen mit einem Stundenausmaß über 35 Stunden, die jeweils beide über diesen Zeitraum leicht gesunken sind. Von allen 20- bis unter 55-jährigen Frauen sind ein Viertel nicht aktiv erwerbstätig und knapp 40 % arbeiten in Vollzeit. Bei den Männern ist der Großteil in Vollzeit beschäftigt, während etwa 15 Prozent nicht aktiv erwerbstätig sind. Hinsichtlich der Anteile der Teilzeiterwerbstätigen unter Männern, haben sich diese im Ausmaß seit 2008 zwar erhöht (im Erwerbsausmaß bis zu 20 Stunden von 3,1 % auf 4,1 % bzw. im Erwerbsausmaß von über 20 Wochenstunden sogar von 2,8 % auf 4,7 %), liegen damit aber weiterhin deutlich unter dem Wert der Frauen.

Tabelle 8: Erwerbsausmaß von 20- bis unter 55-Jährigen seit 2008

	Anteil in %		
	2008	2013	2018
Frauen			
nicht aktiv erwerbstätig	27,2	25,3	24,9
bis 20 Wochenstunden	15,8	16,7	16,7
über 20 bis 35 Wochenstunden	16,1	18,9	20,6
über 35 Wochenstunden	40,8	39,2	38,0
Männer			
nicht aktiv erwerbstätig	13,6	15,1	15,0
bis 20 Wochenstunden	3,1	4,1	4,1
über 20 bis 35 Wochenstunden	2,8	3,8	4,7
über 35 Wochenstunden	80,5	77,1	76,1

Quelle: Mikrozensus 2008 bis 2018; eigene Berechnung ÖIF

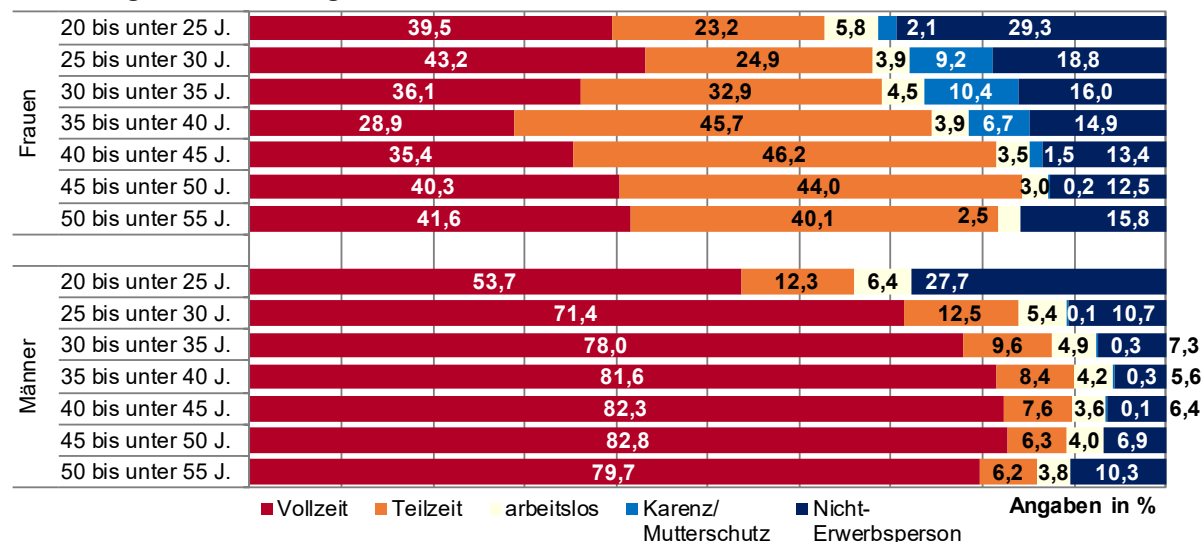
Betrachtet man Frauen und Männer differenzierter nach deren Alter, wie in Abbildung 2, so zeigt sich für das Jahr 2018 folgendes geschlechtsspezifische Bild. Während bei Männern unabhängig vom Alter der Anteil an Vollzeitbeschäftigten durchwegs deutlich überwiegt (bei den 30- bis unter 55-Jährigen beträgt dieser sogar mehr als 75 %), ist dies bei Frauen nur in der Gruppe der 20- bis unter 30-jährigen erwerbstätigen Frauen mit etwa 40 % bzw. 43 % der Fall. Der Anteil an vollzeiterwerbstätigen Frauen ist unter 35- bis unter 40-Jährigen mit etwa 29 % am geringsten, steigt mit dem Alter der Frauen jedoch kontinuierlich an auf etwa 43 % in der Gruppe der 50- bis unter 55-Jährigen. Hohe Anteile an nicht erwerbstätigen Frauen und Männern gibt es ausbildungsbedingt nur bei den unter 25-Jährigen. Der Anteil an nicht-erwerbstätigen Frauen sinkt über diese Altersgruppen hinweg stark, was vor allem auf den noch großen Anteil an Frauen in Ausbildung zurückzuführen ist.

In der Gruppe der 20- bis unter 30-jährigen erwerbstätigen Frauen ist rund ein Viertel der Frauen im Teilzeitausmaß erwerbstätig. Dieser Anteil steigt ab der Altersgruppe der 30- bis unter 35-Jährigen, in der etwa ein Drittel der Frauen in Teilzeit arbeitet, und ist über alle weiteren höheren Altersgruppen anhaltend hoch (zwischen 35 % und 46 %). Ab der Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen steigt der Anteil an jenen Frauen, die zum Befragungszeitpunkt des Mikrozensus in Elternkarenz oder Mutterschutz sind, auf 9 % und erreicht unter Frauen zwischen 30 und 35 Jahren einen Wert von über 10 % – der höchste Anteil im Vergleich zu allen anderen Altersgruppen. Eine Elternkarenz zum Befragungszeitpunkt kommt

unter Männern vergleichsweise sehr selten vor, in allen Altersgruppen sind weniger als 0,5 % der Männer in Karenz.

Während bei Männern eine Teilzeiterwerbstätigkeit durchgängig eher selten zu finden ist (maximal 12,5 % unter 25- bis unter 30-Jährigen) und ihr Anteil mit dem Alter kontinuierlich zurückgeht, sinken die Teilzeiterwerbstätigenquoten bei Frauen erst ab dem Alter von 45 Jahren wieder (von 46,2 % auf 40,1 %). Frauen zwischen 35 und 50 Jahren arbeiten demnach mehrheitlich in Teilzeit.

Abbildung 2: Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern nach Alter 2018



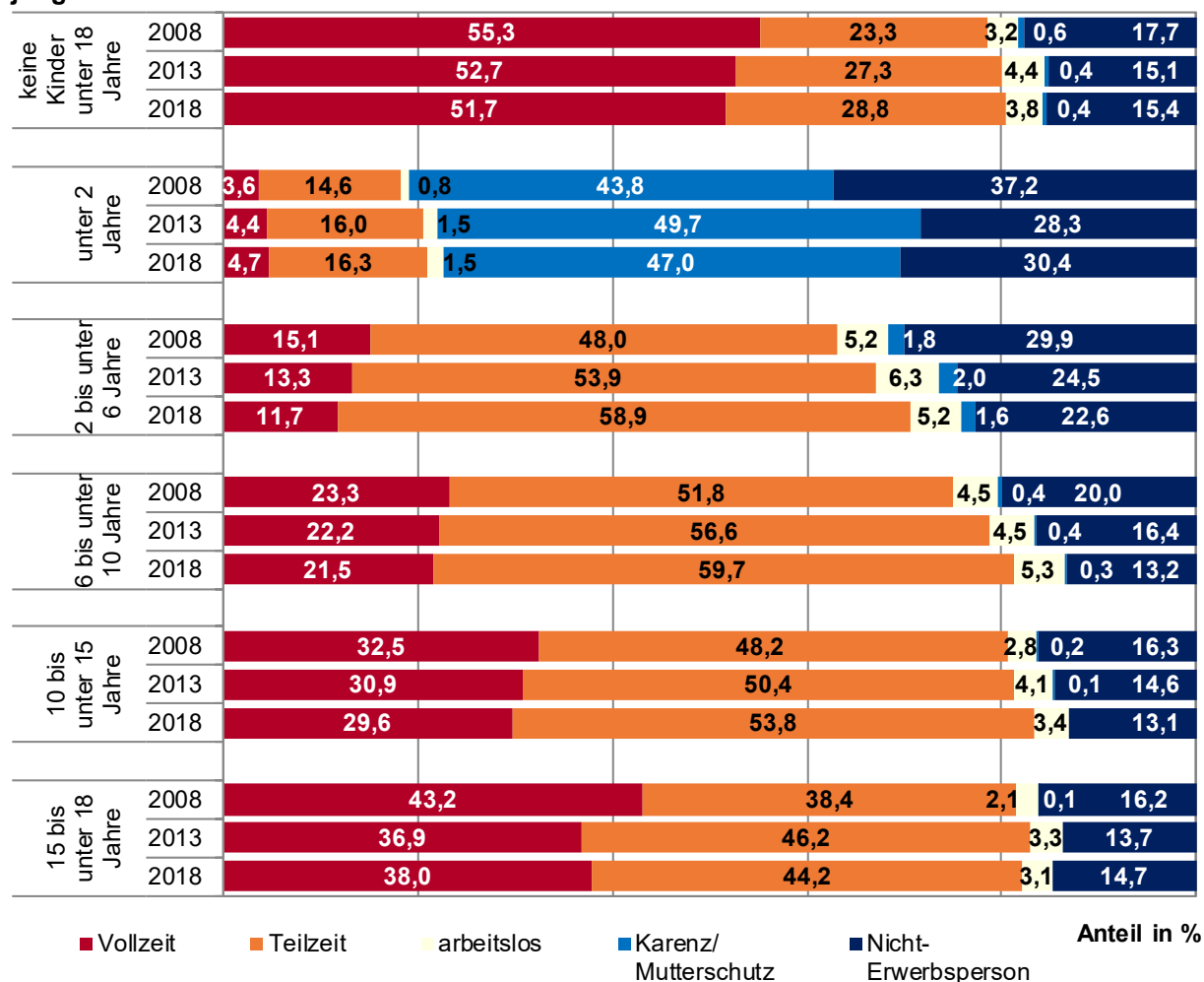
Quelle: Mikrozensus 2018; eigene Berechnung ÖIF

Anm.: Nichterwerbsperson – Ausbildung/Frühpension, Karenz: bei aufrechtem Dienstverhältnis

Differenziertere Analysen nach Alter und nach dem Vorhandensein von Kindern unter 18 Jahren im Haushalt oder nicht (ohne Abbildung) machen den Unterschied zwischen den Geschlechtern noch deutlicher: Gerade im Alter zwischen 30 und 40 Jahren sind Frauen auch dann deutlich häufiger (bis zu einem Viertel) in Teilzeit erwerbstätig als Männer, wenn keine Kinder im Haushalt leben. Männer dieser Altersgruppe ohne Kinder im Haushalt sind jedoch häufiger in Teilzeit erwerbstätig (10 bis 11 %) als Männer mit Kindern im Haushalt (rund 7 %). Detailliertere Auswertungen in der Gruppe der Frauen und im Zeitverlauf seit 2008 (vgl. Abbildung 3) zeigen, dass sich deren Erwerbsausmaß nicht nur (a) je nachdem, ob Frauen mit zumindest einem Kind unter 18 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben oder nicht, unterscheidet, sondern auch, (b) dass das Ausmaß und das Niveau der Entwicklungen sehr unterschiedlich ist, je nachdem, wie alt das jüngste Kind ist. Außerdem sind auch die Entwicklungen zwischen 2008 und 2018 in diesen Vergleichsgruppen unterschiedlich verlaufen. Zunächst zeigt sich seit 2008 ein Anstieg in der Erwerbstätigkeit der Frauen, vor allem unter jenen mit Kindern unter 18 Jahren. Auch der Anteil von Frauen mit einem Kind unter zwei Jahren im Haushalt, die in Elternkarenz sind, hat sich erhöht. Dies spiegelt den Rechtsanspruch von erwerbstätigen Personen auf zwei Jahre Elternkarenz wider, der unabhängig von der Wahl des Kinderbetreuungsgeldmodells besteht.

Für den Großteil der Frauen, die mit zumindest einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt leben, ist eine Teilzeiterwerbstätigkeit vorherrschendes Erwerbsmodell. Die Dominanz dieses Erwerbsausmaßes hat sich seit 2008 in allen Gruppen an Frauen mit Kindern unter 18 Jahren teilweise deutlich verstärkt (um bis zu 10 Prozentpunkte, vgl. detailliertere Analysen in Abbildung 5) und macht mittlerweile bei Frauen mit zumindest einem jüngsten Kind zwischen zwei und 15 Jahren im Haushalt die Mehrheit in diesen Gruppen aus (zwischen knapp 54 % und knapp 60 %). Hingegen sind Frauen ohne Kinder unter 18 Jahren im Haushalt deutlich häufiger und nach wie vor mehrheitlich in Vollzeit erwerbstätig, wenngleich in dieser Gruppe seit 2008 ein rückläufiger Trend zu beobachten ist. Der Anteil an vollzeiterwerbstätigen Frauen ist aber in allen anderen Gruppen ebenso rückläufig, wenngleich unter Frauen mit Kindern älter als 15 Jahre beide Trends (sowohl was Teilzeit- als auch was Vollzeit betrifft) auf etwas niedrigerem bzw. höheren Niveau und nicht linear verlaufen sind.

Abbildung 3: Erwerbsausmaß von 20- bis unter 55-jährigen Frauen nach Altersgruppen des jüngsten Kindes 2008-2018



Quelle: Mikrozensus 2008, 2013, 2018; eigene Berechnung ÖIF

Anm.: Frauen ohne Kinder unter 18 Jahre inkludiert sowohl Frauen, die (noch) kinderlos sind, als auch Frauen, die mit älteren Kindern im Haushalt leben oder deren ältere Kinder in einem anderen Haushalt leben. Angenommen wird, dass Frauen mit Kindern, die älter als 18 Jahre sind, zum Großteil keine Betreuung mehr für diese Kinder leisten müssen.

3.1.1 Teilzeit in der Arbeitswelt

Der allgemeine Bezugsrahmen in den Gruppendiskussionen und auch individuellen Erzählungen ist eine etwas weiter zurückreichende historische Entwicklung, auf die immer wieder verwiesen, mit der argumentiert und auf die immer wieder Bezug genommen wird. Frauen konnten – so die Darstellungen in den Interviews und Gruppendiskussionen – lange Zeit kaum einer Erwerbsarbeit nachgehen, weil nach der Geburt von Kindern hauptsächlich Frauen deren Betreuung und Versorgung übernahmen, außerdem Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt von Kindern nicht geregelt waren und die Arbeitswelt hauptsächlich von Vollzeitstellen geprägt war. In weiterer Folge konnten immer mehr Frauen am Arbeitsmarkt teilhaben, weil die Arbeitswelt (zunächst niedrigqualifizierte) Teilzeitjobs anbot und damit vor allem jenen Frauen, die zu betreuende Kinder hatten, ermöglichte, ebenfalls einer Erwerbsarbeit nachzugehen. In manchen Unternehmen, vor allem jenen im Sample, die weder ein Audit absolviert haben noch im Netzwerk Unternehmen für Familien vertreten sind, wird noch lebhaft erinnert und auch aktuell wahrgenommen, dass die Möglichkeit zur Teilzeit eine große Veränderung darstellt (bspw. AG4_I und AG12_1_GD, aber auch AG14_GD). Eine Arbeitnehmerin eines Unternehmens in der Branche Tourismus und Gastronomie erzählt beispielsweise:

„Das war ein so wahnsinniges Umdenken in den Köpfen der Abteilungsleiter, bis man da auf einen Nenner kam, wieso kann man nicht Mütter zum Beispiel genau für die Stunden einsetzen, die können dann morgens arbeiten gehen, wenn ihre Kinder in der Schule sind oder im Kindergarten sind, können nach Hause gehen, ihre Kinder abholen, gut ist.“ (AN12_3_GD)

Die Möglichkeit, als Frau nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder in einem Teilzeitmodell erwerbstätig zu sein, wird daher als eine Errungenschaft erlebt, die nicht selbstverständlich war und erst erkämpft werden musste, teilweise auf sehr individueller Ebene. Dies wird sehr positiv dargestellt:

„Ich war die erste Akademikerin in dieser Organisation, die eine Teilzeit nach den Kindern wollte, bin da mit dem Betriebsratsobmann zum Personalchef gegangen, und da hab ich mir das erbeten und nach mir sind dann schon ein paar gekommen.“ (AG8_GD)

Nach und nach wurden Frauen und auch Männer in der Arbeitswelt von den Arbeitgeber/innen zunehmend als Arbeitnehmer/innen mit Familienverantwortlichkeiten wahrgenommen. Dies hatte auch Auswirkungen auf die Arbeitsalltage und die Selbstdefinition und -repräsentation mancher Unternehmen:

„Und sie [die Personalchefin] hat dort einmal gesagt, wie sie mit den Kindern beschäftigt war, da hast du über das Thema nicht reden dürfen. Da hat es geheißen, du bist da und hast zu funktionieren. Was daheim ist, wurscht. Und jetzt ist es so, dass es in den Firmen sehr wohl auch thematisiert werden kann.“ (AN3_2_GD)

Befördert wurde diese Entwicklung – nicht nur im österreichischen Kontext – auch durch den wahrnehmbaren Trend zu mehr Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt, der sich in der Etablierung von Audit-Verfahren zur Erhöhung von Familienfreundlichkeit in Unternehmen und in Netzwerken widerspiegelt (in Österreich durch die Familie & Beruf Management GmbH; vgl. Kapitel 4.4). Momentan, so zeigen auch die Schilderungen der Interviewpartner/innen und Teilnehmer/innen der Gruppendiskussionen, scheinen sich Arbeitswelt und Unternehmen weiterhin zunehmend zu verändern. Als vorrangiges Ziel der Unternehmen wird das Angebot an verschiedensten Teilzeitmodellen genannt. Dies betrifft sowohl das Gesamtstundenausmaß, das in unterschiedlichsten Formen ermöglicht wird, als auch die Varianz in den Arbeitszeitmodellen allgemein. Ziel scheint zu sein, eine große Bandbreite und Vielfalt an Möglichkeiten

anzubieten bzw. zu ermöglichen. Zwei Arbeitgeber-Vertreter/innen stellen das Angebot ihres Unternehmens bspw. zu Beginn der Gruppendiskussion folgendermaßen dar:

„Teilzeitbeschäftigung ist ein großes Thema, haben 24 Teilzeitmodelle, zwischen 6 und 35 Stunden, wir gehen bis zu 6 Stunden runter.“ (AG8_GD)

„Wir haben über 150 Arbeitszeitmodelle, die's sehr spannend machen.“ (AG17_GD)

Die Darstellung und Argumentationen erwecken den Eindruck, dass sich Unternehmen diesem Trend beinahe nicht entziehen können, eine Umkehr oder Abkehr beinahe nicht möglich ist, und sie sich zwangsläufig in diese Richtung orientieren müssen, wenn dies, wie bspw. in der Hotellerie noch nicht vollzogen ist. Daran scheint kein Weg vorbei zu führen. Durch den Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck scheinen den Unternehmen die Hände gebunden zu sein, weil sie die Arbeitskräfte brauchen und sich dementsprechend an deren Bedürfnissen orientieren müssen. Unternehmen werden als machtlos dagegen konstruiert, sie scheinen dagegen wenig Handhabe zu haben und haben das zu akzeptieren, darauf zu reagieren und zu versuchen, den Arbeitnehmer/innen mit größtmöglicher Flexibilität sehr entgegen zu kommen. Dies spiegelt sich sowohl in den Erläuterungen von Arbeitgeber/innen als auch von Arbeitnehmer/innen wider, wie folgende typischen Zitate verdeutlichen:

„Dass man die Frauen abholt, wo sie sind, schaut was ist möglich.“ (AG19_GD)

„Wichtig, dass die Frauen die Rahmenbedingungen vorfinden, die gut sind und vereinbar sind, jede Teilzeitmöglichkeit.“ (AN1_1_GD)

Die Unternehmen werden von den Befragten und Teilnehmer/innen als nur bis zu einem gewissen Grad als flexibel konstruiert. In den Interviews und Gruppendiskussionen wird erklärt, dass die Grenzen entweder die Wirtschaftlichkeit betreffen, die durch Teilzeit ausgereizt ist, oder die Organisationsstruktur, die im Unternehmensalltag Schwierigkeiten bereitet. Sämtliche Arbeitszeitmodelle erweisen sich vor allem in jenen Branchen und Berufsfeldern als schwierig, wo in Personen und nicht in Vollzeitäquivalenten gerechnet wird oder Dienstpläne einzuhalten sind (bspw. Pflege, Handel, Transport bzw. Verkehr und Hotellerie). In manchen Fällen sind es aber auch frauenpolitische Anliegen, die Teilzeit und viel Tele(heim)arbeit oder lange geringfügige Beschäftigung als Karrierefalle einstufen und daher eher gemieden werden (vgl. Kapitel 3.2.1).

Im Vordergrund stehen in den Schilderungen allerdings die Vorteile und Benefits für die Unternehmen, mit denen legitimiert wird, dass auf Forderungen und Wünsche von Arbeitnehmer/innen, vor allem von weiblichen, die in den Unternehmen beschäftigt sind oder sich um Stellen bewerben, reagiert und eingegangen wird und sich das Unternehmen diesen anpasst. Die Vorteile werden vielfach sowohl von Arbeitnehmer/innen als auch von Arbeitgeber/innen in den Interviews und Gruppendiskussionen betont: Durch das Anbieten verschiedener Teilzeit- oder anderer Arbeitszeitmodelle würden Unternehmen als (potenzielle) Arbeitgeber/in attraktiv bleiben. Sie würden genügend Frauen erreichen, könnten Frauen auch ans Unternehmen binden, und würden deren höchstmögliche Arbeitskraft erhalten und davon profitieren. Im Hinblick auf das Commitment der Mitarbeiter/innen wäre für Unternehmen und Arbeitgeber/innen ein hohes Angebot an verschiedensten Modellen und Möglichkeiten also vorteilhaft: Wenn sie die Rahmenbedingungen entsprechend anpassen würden, könnten sie nur gewinnen, weil sie dann ihre weiblichen Mitarbeiterinnen halten könnten und nicht auf „viel Potenzial verzichten“ müssten, das ansonsten „verloren geht“ (AN13_GD). Da für Frauen mit Kindern „eben

Vollzeit nie in Frage“ kommt und Frauen, die Teilzeit arbeiten können „und ihre Kinder und ihre Studien oder sonst was machen können“, außerdem firmentreuer sind, „ist das für alle super“ (AN1_2_GD). Unternehmen würden außerdem von der viel effizienteren und produktiveren Arbeitsleistung von viel motivierteren Arbeitskräften in Teilzeit profitieren – wie in vielen Passagen angesprochen oder aus eigener Erfahrung bestätigt wird:

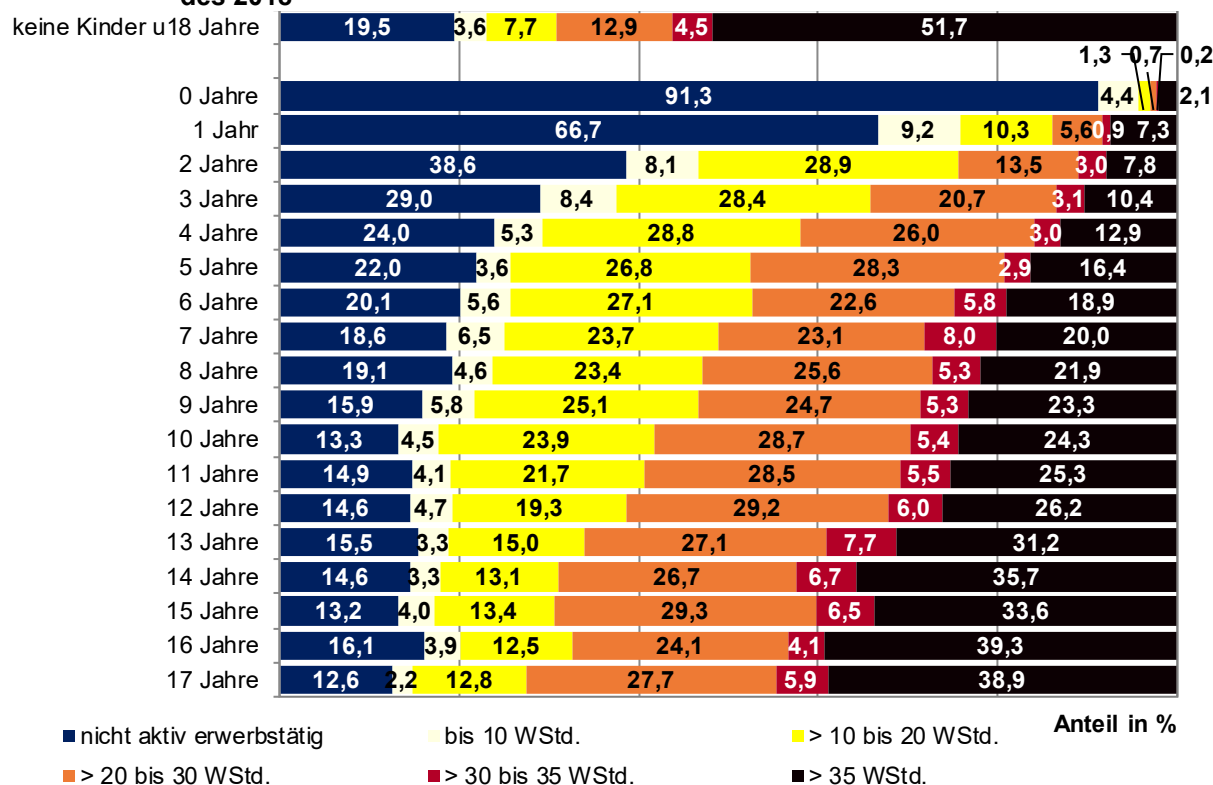
„Die Erfahrung, dass im Home-Office durchaus effizienter, effektiver und mehr geleistet wird, sehr positive Erfahrungen.“ (AG17_GD)

„Die Leute, sehen halt immer, ich bin ja so viel da, und das bedingt ja nicht, dass der deswegen soviel macht. (lacht) Und dann sehen's sofort, der eine ist weniger da, aber der arbeitet vielleicht effizienter.“ (AG10_I)

„Ich glaub Teilzeitkräfte arbeiten effizienter. Bin ja selber Teilzeitkraft, da muss ich das fast so sagen. Aber wenn sie 6 Stunden arbeiten, 6 Stunden voller dran, die letzten zwei Stunden bin ich normalerweise schon ein bissl müder und weniger effizient, ganz sicher.“ (AG6_GD)

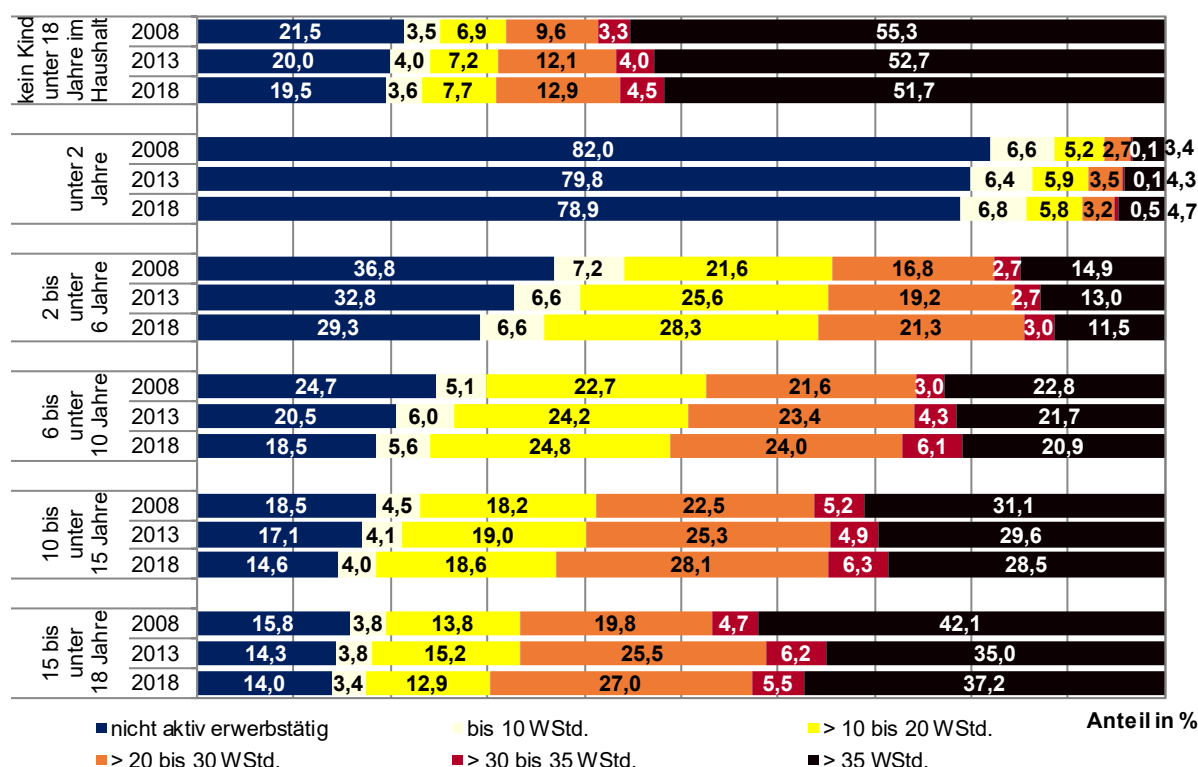
Teilzeit- und auch andere Arbeitszeitmodelle sowie die Notwendigkeit diese anzubieten werden – wie bereits erkennbar geworden sein dürfte – sowohl auf kollektiver Ebene als auch in den individuellen Schilderungen, vordergründig und selbstverständlich mit Frauen, vor allem mit Frauen mit Kindern, in Verbindung gebracht, an deren Bedürfnisse sich Unternehmen anpassen müssen. Die Rolle der Unternehmen wird von den befragten Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen in den Interviews und Gruppendiskussionen als jene konstruiert, diesen Frauen und „Damen“ entgegenzukommen, die unterschiedlichen Wünsche der Frauen zu berücksichtigen und ihren individuellen Bedürfnissen entsprechende Arbeitszeitmodelle und Arbeitsmöglichkeiten anzubieten. Deren Wünsche, Bedürfnisse und Zufriedenheit zählen und stehen bei den Angeboten seitens der Unternehmen im Vordergrund, unabhängig von Zeitpunkt oder Lebensphase.

Die quantitativen Auswertungen zu Frauen zeigen, dass das tatsächliche Erwerbsverhalten unter Frauen auch sehr unterschiedlich ist. 20- bis unter 55-jährigen Frauen mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt arbeiten zu teilweise sehr geringen Anteilen in Vollzeit (vgl. Abbildung 3). Die in dieser Gruppe vorherrschende Teilzeiterwerbstätigkeit soll nun daher differenzierter analysiert werden (vgl. Abbildung 4). Grundsätzlich ist der Anteil an vollzeitnaher Teilzeit (31-35 Wochenstunden) unabhängig vom Alter des Kindes sehr gering, zumindest deutlich seltener als ein Stundenausmaß von mehr als 35 Stunden. Auch eine Erwerbstätigkeit von bis zu 10 Wochenstunden ist eher selten, die höchsten Anteile von 8 bis 9 % finden sich unter Frauen mit einem Kind im Alter von 1, 2, oder 3 Jahren. Vor Ende der rechtlichen Karenzzeit (0- und 1-jährige Kinder) weisen Frauen mit Kindern mehrheitlich keine aktive Erwerbstätigkeit auf; unter Frauen mit 2-jährigen Kindern sind beinahe 40 % nicht aktiv erwerbstätig. Wenn Frauen vor dem 1. Geburtstag ihres jüngsten Kindes arbeiten, dann entweder geringfügig bis zu 10 Wochenstunden (4,4 %) oder in Vollzeit mit 36 Wochenstunden und mehr (2,1 %). Ab dem 2. Geburtstag des jüngsten Kindes ist die Erwerbstätigkeit von Frauen von einem kontinuierlichen Ausweiten des Stundenausmaßes geprägt, vor allem was die Erwerbstätigkeit im Ausmaß von 11-20 Stunden und jene im Ausmaß von 21-30 Stunden betrifft. Der Anteil an Vollzeiterwerbstätigkeit nimmt mit dem Alter des Kindes kontinuierlich und beinahe linear zu. Unter Frauen, deren jüngstes Kind die Volksschulphase beendet hat (mit 11 Jahren), liegt der Anteil bei knapp mehr als einem Viertel, die in Vollzeit erwerbstätig sind. Der höchste Anteil mit knapp 40 % an Erwerbstätigkeit in Vollzeit wird erreicht, wenn Frauen ein jüngstes Kind von 16 Jahren haben. Über alle Gruppen hinweg ist ein Stundenausmaß von 31-35 Stunden eher selten.

Abbildung 4: Erwerbsausmaß von 20- bis unter 55-jährigen Frauen nach Alter des jüngsten Kindes 2018

Quelle: Mikrozensus 2018; eigene Berechnung ÖIF

Die Entwicklung in den letzten zehn Jahren zeigt bezüglich der Verteilung des Teilzeit-Erwerbsausmaßes in Gruppen von Frauen je nach Vorhandensein bzw. Alter des jüngsten Kindes im Haushalt folgendes Bild (vgl. Abbildung 5): Über alle Teilzeitformen hinweg (11-20 Stunden, 21-30 Stunden, aber auch 31-35 Stunden) ist seit 2008 ein teilweise deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Frauen, vor allem, wenn sie mit einem jüngsten Kind zwischen zwei und 15 Jahren zusammenleben, arbeiten also in zunehmendem Ausmaß in einer Teilzeiterwerbstätigkeit; nach der Volksschulzeit überwiegen seit 2008 Teilzeitbeschäftigungen im Ausmaß von 21-30 Stunden pro Woche. Im vollzeitnahen Erwerbsausmaß (31-35 Wochenstunden) ist lediglich ein leichter Anstieg auf geringem Niveau zu verzeichnen. Gleichzeitig hat der Anteil an Frauen, die nicht aktiv, aber auch jener, die in Vollzeit erwerbstätig sind, über die vergangenen zehn Jahre abgenommen. Auch unter den Frauen ohne einem Kind im Haushalt kam es zu einer Zunahme der Teilzeiterwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Abnahme des Anteils an vollzeiterwerbstätigen Frauen (von 55 auf 51 %).

Abbildung 5: Erwerbsausmaß von 20- bis unter 55-jährigen Frauen nach Altersgruppen des jüngsten Kindes seit 2008

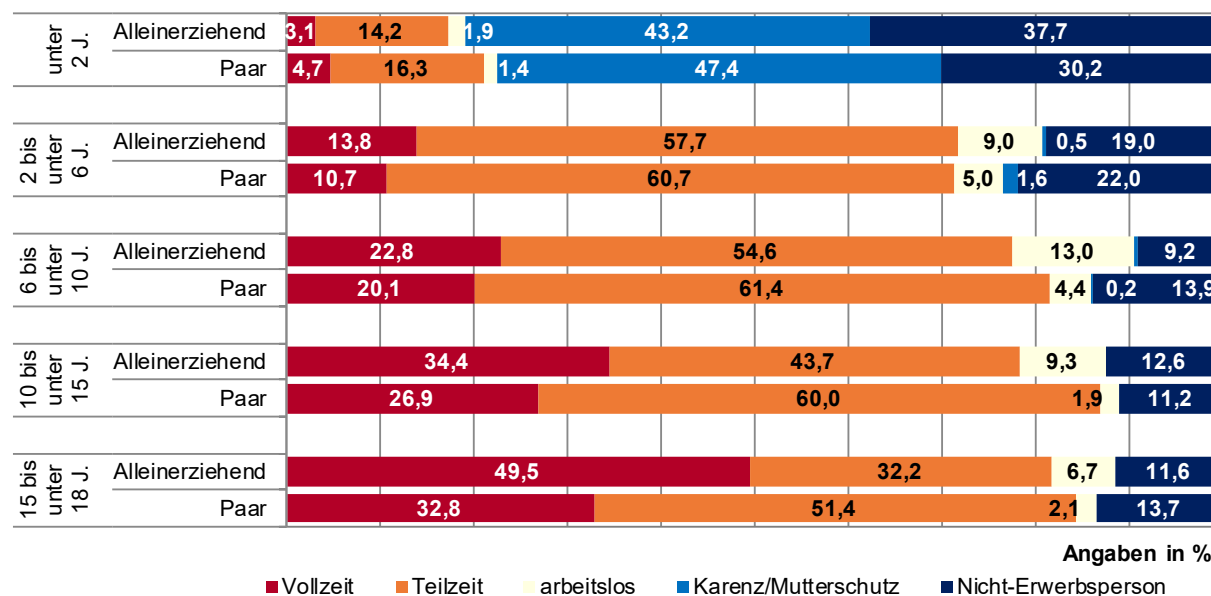
Quelle: Mikrozensus 2008, 2013, 2018; eigene Berechnung ÖIF

Die Bedürfnisse der Frauen mit Kindern – so die Erfahrungen der Interviewpartner/innen und Diskutant/innen in der qualitativen Teilstudie – orientieren sich entlang der Präferenz für eine Teilzeiterwerbstätigkeit. Finanzielle Argumente oder Aspekte der ökonomischen Absicherung kommen nur in Zusammenhang mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen auf, die aus der Perspektive der interviewten und an den Gruppendiskussionen teilnehmenden Personen aber für Frauen mit Kindern als eher unwahrscheinlich und außergewöhnlich eingestuft wird. Nur, wenn das Vollzeit-Stundenausmaß und das daraus resultierende Einkommen also unbedingt notwendig sind und Frauen mit Kindern unmittelbar in ihrer Lebenssituation davon abhängig sind (z. B. Alleinerziehende in Ein-Eltern-Familien), wird dies nicht kritisch bewertet und als legitim angesehen. Aus Perspektive mancher Befragten würden auch die ökonomischen Konsequenzen einer langfristigen Teilzeiterwerbstätigkeit eine Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern legitimieren.

Betrachtet man anhand des Mikrozensus Frauen mit Kindern in unterschiedlichen Haushaltsformen und vergleicht alleinerziehende Frauen mit Kindern mit Frauen, die in Paarhaushalten mit ihren Kindern leben (vgl. Abbildung 6), zeigen sich im tatsächlichen Erwerbsausmaß auch Unterschiede: Leben im Haushalt Kinder unter zwei Jahren, sind Alleinerziehende einerseits zu einem geringeren Anteil in Elternkarenz, andererseits seltener aktiv erwerbstätig als Frauen in Paarhaushalten. Diese Befunde kehren sich teilweise um, wenn das Kind im Haushalt älter ist: Alleinerziehende mit einem jüngsten Kind zwischen zwei und 18 Jahren im Haushalt arbeiten zu größeren Anteilen in Vollzeit als die Vergleichsgruppe an Frauen in Paarhaushalten. Über alle Gruppen hinweg zeigt sich, dass in Gruppen von Frauen mit einem jüngsten Kind unter 15 Jahren im Paarhaushalt die Anteile an Teilzeiterwerbstätigkeit tendenziell und teil-

weise deutlich höher sind (vor allem ab einem Alter des Kindes von 10 Jahren und mehr Unterschiede von bis zu knapp 20 Prozentpunkten) als in den Gruppen von alleinerziehenden Frauen. Insgesamt sind jedoch Alleinerziehende mit Kindern älter als 6 Jahre im Haushalt zu einem größeren Anteil nicht aktiv erwerbstätig (Nicht-Erwerbspersonen und Arbeitslose) als vergleichbare Frauen in Paarfamilien.

Abbildung 6: Erwerbsstatus von Müttern nach Haushaltsform 2018



Quelle: Mikrozensus 2018; eigene Berechnung ÖIF

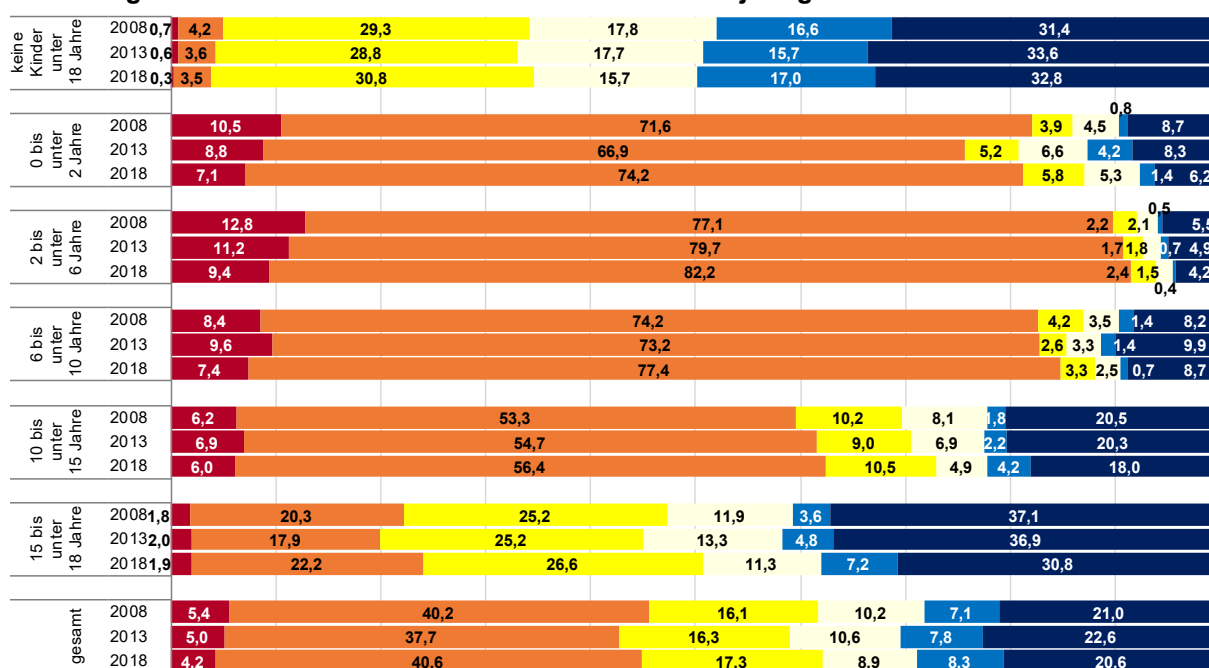
Die qualitative Teilstudie liefert etwas widersprüchliche Erkenntnisse zu diesen Befunden: Im Gegensatz zur etwaigen, ökonomisch legitimen Vollzeiterwerbstätigkeit von alleinerziehenden Frauen wird die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern in Partnerschaften in den Interviews und Gruppendiskussionen seltener mit ökonomischen Begründungen oder Auswirkungen in Verbindung gebracht. Vielmehr wird deren Teilzeitausmaß an Erwerbstätigkeit vordergründig wegen der Betreuungsverpflichtungen legitimiert, die diese Frauen neben einer Teilzeiterwerbstätigkeit optimal übernehmen würden können – und das, *obwohl* sie im Gegensatz zu Alleinerziehenden einen Partner haben, mit dem sie diese Betreuungsarbeit teilen könnten.

Die Vorteile einer Teilzeiterwerbstätigkeit für Frauen mit Kindern wird durch unterschiedlichste Arten von Vorteilen begründet und gerahmt, zum Beispiel müssten sie durch eine tägliche Arbeitszeit von bspw. maximal sechs Stunden – aus arbeitsrechtlicher Perspektive – keine Pause machen und könnten neben der Kinderbetreuung so das maximal mögliche Arbeitspensum herausholen, im Gegensatz zu einem 8-Stunden-Tag, bei dem eine Pause zu machen wäre. Selbst bei Schichtdiensten und im Falle von anfallenden Mehrstunden wird betont: Frauen könnten in Teilzeit rascher und mehr Stunden für einen etwaigen Zeitausgleich aufbauen, was ihnen wiederum für die Familienarbeit und Kinderbetreuung zugutekommen würde, bspw. wenn Betreuungs- und Bildungsinstitutionen nicht zur Verfügung stehen. Dieser Aspekt wird sowohl von Arbeitgeber/innen als auch von Arbeitnehmer/innen vorwiegend als positiv angemerkt.

Teilzeitarbeit würde aber auch grundsätzlich den Bedürfnissen der Frauen entsprechen: Frauen arbeiten in Teilzeit – so wird vordergründig argumentiert und als kollektiv geteiltes Leitbild konstruiert –, weil sie auf diese Weise die Kinderbetreuung und -versorgung bewältigen können oder – als Angehörige – die Pflege älterer Familienmitglieder, und auch, weil sie das so wünschen und es ihren Bedürfnissen entspricht.

Die Gründe für eine Teilzeiterwerbstätigkeit liegen aus Sicht der interviewten oder an den Gruppendiskussionen teilnehmenden Personen also vorwiegend in der Kinderbetreuung, die Frauen mit Kindern übernehmen würden. Auch die Ergebnisse aus der Analyse der Mikrozensus von 2008, 2013 und 2018 zeigen (vgl. Abbildung 7), dass die Gründe für eine Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt zu einem überwiegenden Teil in der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen zu suchen sind (1. und 2. Balkenabschnitt). Der Anteil dieser Gruppe unter Frauen mit Kindern zwischen zwei und 15 Jahren hat über das vergangene Jahrzehnt sogar tendenziell zugenommen.

Abbildung 7: Grund für Teilzeitarbeit von 20- bis unter 55-jährigen Frauen 2008 - 2018



- Betreuung von Kindern/pflegebedürftigen Erwachsenen - VZ bei Betreuungsangebot gewünscht
- Betreuung von Kindern/pflegebedürftigen Erwachsenen - VZ bei Betreuungsangebot nicht gewünscht
- keine Vollzeittätigkeit gewünscht
- keine Vollzeittätigkeit gefunden
- Aus- oder Fortbildung
- andere Gründe

Quelle: Mikrozensus 2008, 2013, 2018; eigene Berechnung ÖIF

Rund 90 % jener Frauen mit Kindern unter 15 Jahren, die angeben, wegen Betreuungspflichten nur Teilzeit zu arbeiten (alle Frauen des 1. und 2. Balkenabschnitts in Abbildung 7), würden auch dann nicht in ein Vollzeitausmaß wechseln wollen, wenn es ein entsprechendes Betreuungsangebot gäbe. Der Anteil jener Frauen, die sich bei entsprechendem Angebot wünschen, in Vollzeit zu arbeiten, ist vor allem unter Frauen mit Kindern unter 6 Jahren im Haushalt seit 2008 kontinuierlich gesunken und liegt 2018 bei unter 10 %. Eine Teilzeiterwerbstätigkeit wird

bei vorhandenen Betreuungspflichten demnach eindeutig einer Vollzeitwerbstätigkeit vorgezogen. Der Unterschied zeigt sich vor allem im Vergleich zu den teilzeiterwerbstätigen Frauen ohne ein Kind unter 18 Jahren im Haushalt: Diese verweisen über die Jahre konstant zum Großteil auf sonstige Gründe, bzw. wünschen allgemein keine Vollzeitwerbstätigkeit. Damit bleiben die tatsächlichen Beweggründe für diesen Wunsch auch unklar. Unter Männern mit Kindern, so zeigen bestehende Analysen deutlich (Baierl und Kapella 2014, S. 53), ist der Anteil jener, die wegen Kinderbetreuungspflichten in Teilzeit arbeiten, deutlich geringer (24 % versus 80 % der Frauen). Vielmehr gibt nahezu jeder dritte teilzeitbeschäftigte Mann an, aufgrund von beruflicher Aus- und Fortbildung in Teilzeit zu arbeiten; die restlichen Männer geben an, keine Vollzeitwerbstätigkeit finden zu können oder keine zu wollen.

Teilzeit – das zeigen sowohl die Auswertungen des Mikrozensus als auch die qualitativen Analysen – kann also auch aufgrund anderer Umstände gewählt werden. Die interviewten und an den Diskussionen teilnehmenden Personen betonten stets ergänzend, dass Teilzeit nicht nur für Frauen mit Kindern wichtig und gut sei, sondern sowohl von jüngeren Arbeitskräften, die gerade in den Arbeitsmarkt eintreten als auch von älteren Erwerbspersonen gewünscht werden würde. Auch viele andere Personengruppen als Frauen mit Kindern werden dabei angeführt. Dann wird in den Ausführungen und Diskussionen die Kinderbetreuung als Grund für eine Teilzeiterwerbstätigkeit auch um andere Gründe, die beobachtet werden, erweitert. Die Bandbreite dieser umfasst ein Studium, Freizeitaktivitäten, politische Aktivitäten und Funktionen, eine Selbstständigkeit neben der Anstellung, andere Tätigkeiten oder Hobbies oder das Alter bzw. die Generation. Auch gesetzliche Regelungen wie die Altersteilzeit oder Konzepte wie lebensphasenorientiertes Arbeiten werden in diesem Zusammenhang diskutiert. Immer wieder wird damit auf die Norm der idealen Arbeitskraft Bezug genommen (d. h. Vollzeit, langfristig, ambitioniert, loyal, ökonomisch und auch als Person unabhängig und verfügbar) und in Frage stellend diskutiert. In diesem Zusammenhang wird an einigen Stellen auch erwähnt, dass viele Personen profitieren würden, wenn generell weniger gearbeitet würde:

„Was ich erlebe, ist, dass es eine stärkere Nachfrage nach Teilzeit ist und zwar bei Männern und Frauen, was mich beruhigt, dass es auch Männer gibt [...] Also Teilzeit ist nicht beschränkt auf Familienzeit, sondern da gibt es Freizeitideen oder eben andere, ich würde gar nicht sagen Freizeit, andere Lebensaspekte, die eine Rolle spielen.“ (AG8_I)

„Wenn man kapiert, dass das für mehr Leute gut ist und auch von mehr Leuten gebraucht wird, in einer alternden Gesellschaft, in einer Gesellschaft wo es Leute gibt, die überhaupt weniger arbeiten wollen, und sei es nur, damit sie mehr Freizeit haben.“ (AN6_GD)

„Ich finde, wir sollten alle weniger arbeiten. Zumindest in bestimmten Phasen sollte das selbstverständlicher sein.“ (AG1_GD)

Die quantitativen Analysen des Mikrozensus, der auch Auskunft über die Veränderungswünsche der Arbeitszeit unter 20- bis unter 55-jährigen erwerbstätigen Personen gibt, zeigen aber grundsätzlich wenig Veränderungswunsch unter den Vollzeitwerbstätigen (vgl. Tabelle 9). Allerdings bilden sich auch deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede ab. Im Allgemeinen zeigt sich, dass unter Frauen der höchste Anteil (mit 77 %) ohne Veränderungswunsch unter jenen Frauen zu finden ist, die in einer Vollzeitwerbstätigkeit arbeiten. In dieser Gruppe wünschen sich knapp 20 % allerdings eine Reduktion der Wochenstunden. Jene Frauen, die in einer Teilzeiterwerbstätigkeit von 11-30 Stunden pro Woche arbeiten, geben zu 70 % und mehr an, keinen Veränderungswunsch zu haben. Männer, die im Vollzeitausmaß arbeiten,

sind ebenso zu 84 % zufrieden damit und haben nur zu etwa 10 % einen Wunsch nach Reduktion⁵. In den Gruppen, die bis zu 30 Wochenstunden arbeiten, wollen mindestens 40 % der Männer ihr Arbeitszeitausmaß erhöhen.

Tabelle 9: Veränderungswunsch der Arbeitszeit 20- bis unter 55-Jähriger 2018

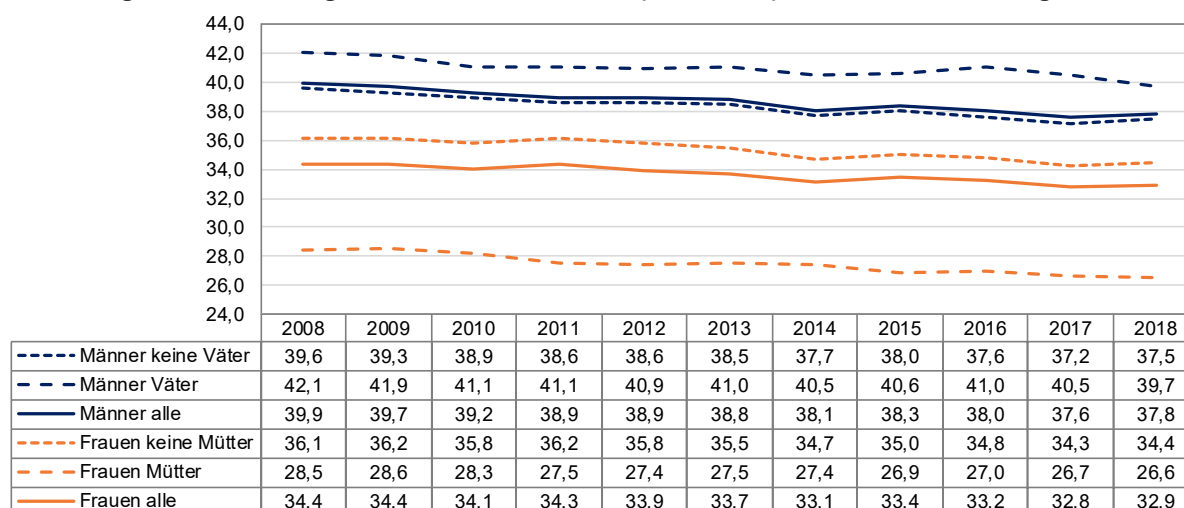
	Anteil in %											
	Reduktion um > 15 WStd.	Reduktion um > 10 bis 15 WStd.	Reduktion um > 5 bis 10 WStd.	Reduktion um bis 5 WStd.	kein Veränderungswunsch	Erhöhung um bis 5 WStd.	Erhöhung um > 5 bis 10 WStd.	Erhöhung um > 10 bis 15 WStd.	Erhöhung um > 15 WStd.	Reduktionswunsch gesamt	keine Veränderung	Erhöhungswunsch gesamt
Männer												
bis 10 WStd.			0,5	0,7	55,3	3,9	6,2	2,8	30,7	1,2	55,3	43,5
> 10 bis 20 WStd.	0,1	0,2	1,1	1,1	50,2	2,7	7,7	3,6	33,4	2,5	50,2	47,3
> 20 bis 30 WStd.	0,7	0,3	2,2	1,5	54,7	4,8	17,6	11,3	6,9	4,6	54,7	40,7
> 30 bis 35 WStd.	1,1	1,7	1,6	10,8	56,8	11,5	10,6	2,6	3,2	15,2	56,8	28,0
> 35 bis 40 WStd.	1,2	0,4	4,9	4,2	84,2	1,7	2,0	0,6	0,8	10,6	84,2	5,1
> 40 WStd.	13,5	7,0	15,5	14,7	45,3	1,8	1,4	0,4	0,5	50,6	45,3	4,2
Frauen												
bis 10 WStd.			0,1	0,5	65,3	4,5	6,4	6,3	16,7	0,7	65,3	34,0
> 10 bis 20 WStd.	0,2	0,1	0,5	1,4	71,5	6,0	8,9	3,0	8,4	2,3	71,5	26,2
> 20 bis 30 WStd.	0,3	0,2	2,2	2,8	70,8	5,5	11,6	4,8	1,8	5,5	70,8	23,7
> 30 bis 35 WStd.	0,6	3,1	3,6	9,8	66,7	7,8	7,8	0,1	0,4	17,2	66,7	16,2
> 35 bis 40 WStd.	4,3	1,2	8,9	5,1	77,4	1,5	1,0	0,2	0,2	19,6	77,4	3,0
> 40 WStd.	17,9	10,3	17,1	17,6	35,2	1,0	0,7	0,2	0,2	62,8	35,2	2,0

Quelle: Mikrozensus 2018; eigene Berechnung ÖIF

Obwohl die Gesprächspartner/innen der qualitativen Teilstudie die Gruppe der jüngeren Arbeitskräfte immer wieder in Verbindung mit gewünschten reduzierten Arbeitszeiten nennen, zeigen Analysen der Wunscharbeitszeit seit 2008 (vgl. Abbildung 8) in Bezug auf die jüngeren Altersgruppen allerdings wenig Veränderung⁶ und nur einen geringen Rückgang des gewünschten Arbeitszeitausmaßes (durchschnittlich zwei Stunden weniger bei Männern auf 37,5 Wochenstunden und 1,5 Stunden weniger bei Frauen auf 32,9 Wochenstunden), bei beständig starkem Wunsch nach einer Vollzeit- oder vollzeithen Teilzeiterwerbstätigkeit. Junge Väter wollen nach wie vor durchschnittlich mehr Stunden in Vollzeit arbeiten als junge Männer ohne Kinder und als alle Männer im Durchschnitt, wenngleich sich das gewünschte Ausmaß in den vergangenen zwei Jahren doch deutlich verringert hat (aktuell durchschnittlich 39,7 Stunden). Junge Mütter hingegen wünschen, deutlich weniger zu arbeiten (aktuell durchschnittlich 26,6 Stunden) als Frauen im Durchschnitt und als junge Frauen ohne Kinder (34,4 Stunden). Im Durchschnitt wünschen sich Frauen generell aber kein Stundenausmaß, das einer Vollzeit entspricht.

⁵ Die Interpretation des hohen Anteils mit einem (teilweise deutlichen) Reduktionswunsch unter jenen die mehr als 40 Wochenstunden arbeiten, ist aufgrund der Heterogenität dieser Gruppe schwierig.

⁶ Im Vergleich mit der Altersgruppe der 30- bis unter 40-Jährigen (eigene Berechnungen, ohne Abbildung) sind ebenfalls nur marginale Unterschiede feststellbar: Der Rückgang ist sogar etwas deutlicher, allerdings auch auf etwas höherem Niveau.

Abbildung 8: Veränderung der Wunscharbeitszeit (Mittelwert) von 20- bis 30-Jährigen seit 2008

Quelle: Mikrozensus 2008 bis 2018; eigene Berechnung ÖIF

Betrachtet und vergleicht man den Veränderungswunsch von allen Eltern mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt für das Jahr 2018 genauer (vgl. Tabelle 10), wird ersichtlich, dass Väter ihre Arbeitszeit deutlich häufiger ausbauen und deutlich seltener reduzieren wollen als Mütter. Hingegen wollen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren durchaus ihr Erwerbsausmaß erhöhen; wenn, dann allerdings selten in ein Vollzeitausmaß, sondern eher in ein erhöhtes Teilzeitausmaß von rund 30 Stunden pro Woche. Während also Väter, auch junge Väter (vgl. Abbildung 8), sich also weiterhin an der finanziellen Absicherung der Familie durch Vollzeiterwerbstätigkeit orientieren, versuchen Frauen so viel wie neben ihrer Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung und (in ihren Augen optimale) Kinderversorgung erwerbstätig zu sein.

Tabelle 10: Veränderungswunsch der Arbeitszeit von Eltern mit Kindern unter 15 Jahren 2018

	Anteil in %											
	Reduktion um > 15 WStd.	Reduktion um > 10 bis 15 WStd.	Reduktion um > 5 bis 10 WStd.	Reduktion um bis 5 WStd.	kein Veränderungs- wunsch	Erhöhung um bis 5 WStd.	Erhöhung um > 5 bis 10 WStd.	Erhöhung um > 10 bis 15 WStd.	Erhöhung um > 15 WStd.	Reduktions- wunsch gesamt	keine Veränderung	Erhöhungs- wunsch gesamt
Väter mit zumindest einem Kind unter 15 Jahren												
bis 10 WStd.			1,1	1,1	56,4	2,4	4,9	1,8	32,2	2,1	56,4	41,4
> 10 bis 20 WStd.	0,4	0,1	0,8	2,6	55,1	2,0	6,2	3,0	29,7	3,9	55,1	41,0
> 20 bis 30 WStd.	0,7	0,2	2,1	1,5	54,0	4,2	19,3	9,7	8,2	4,5	54,0	41,5
> 30 bis 35 WStd.	1,7	1,6	1,7	11,6	65,1	6,2	7,0	2,1	3,1	16,6	65,1	18,3
> 35 bis 40 WStd.	1,4	0,5	4,6	4,0	84,7	1,7	1,8	0,5	0,8	10,5	84,7	4,8
> 40 WStd.	14,1	6,9	15,7	13,0	46,5	1,4	1,5	0,4	0,6	49,7	46,5	3,8
Mütter mit zumindest einem Kind unter 15 Jahren												
bis 10 WStd.	0,0	0,0	0,0	0,7	64,3	4,2	8,1	8,5	14,2	0,7	64,3	35,0
> 10 bis 20 WStd.	0,2	0,1	0,6	1,5	73,9	6,9	9,6	2,5	4,6	2,5	73,9	23,6
> 20 bis 30 WStd.	0,3	0,3	3,0	3,9	72,2	6,1	9,0	3,6	1,5	7,5	72,2	20,3
> 30 bis 35 WStd.	1,3	4,2	6,2	10,8	64,4	7,3	5,4	0,1	0,2	22,5	64,4	13,1
> 35 bis 40 WStd.	13,5	2,0	10,3	3,7	67,4	1,6	0,9	0,1	0,4	29,6	67,4	3,0
> 40 WStd.	24,8	10,0	17,7	10,1	34,7	1,0	0,9	0,0	0,7	62,7	34,7	2,6

Quelle: Mikrozensus 2018; eigene Berechnung ÖIF

Für die Gruppe der Frauen mit Kindern zeigen differenziertere quantitative Auswertungen nach dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt, dass alle Frauen mit Kindern, außer jene, die mehr als 40 Wochenstunden arbeiten, mit ihrem realen Arbeitszeitausmaß mehrheitlich zufrieden sind – teilweise deutlich. Frauen mit Kindern, die bis zu 30 Wochenstunden erwerbstätig sind, möchten das Arbeitszeitausmaß eher erhöhen; wenn sie aber diesen Wunsch äußern, dann wollen sie vorwiegend – wie bereits erwähnt – in einem vollzeithen Rahmen erhöhen, der aber nicht über eine Teilzeitbeschäftigung hinausgeht. Arbeiten Frauen mit Kindern unter 10 Jahren aktuell mehr als 30 Wochenstunden in Teilzeit, möchte zumindest ein Fünftel dieser Frauen das Arbeitszeitausmaß reduzieren. Unterschiede bestehen wiederum zwischen Frauen, die ohne einen Partner mit dem Kind im Haushalt leben und jenen in Paarhaushalten: Vor allem bei geringem tatsächlichen Arbeitszeitausmaß (>10 bis 20 Wochenstunden) aber auch tendenziell bei höherer Teilzeit geben Alleinerzieherinnen eher einen Veränderungswunsch in Richtung Erhöhung des Arbeitszeitausmaßes an als Mütter in Paar-Familien; möglicherweise verspüren sie einen höheren finanziellen Druck.

3.1.2 Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle

Vor allem der Bedarf an verschiedensten Arbeitszeitmodellen wird in den qualitativen Daten keineswegs nur mit Eltern, Frauen oder explizit Müttern in Zusammenhang gebracht. In manchen Diskussionen oder Schilderungen in den Interviews wird sogar betont, dass dies keineswegs nur Frauen betrafte, sondern auch von jüngeren Arbeitskräften zunehmend gefordert oder bereits bei Bewerbungsverfahren vorausgesetzt würde (bspw. nebenberuflich Studierende). Die zunehmende Vielfalt an Möglichkeiten wird auf die Entwicklungen in Technologie und Digitalisierung zurückgeführt, die viele Modelle erst denkbar und möglich gemacht und den Trend beschleunigt haben, dass sie von Unternehmen in flexibler und vielfältiger Art und Weise angeboten werden bzw. angeboten werden müssen. Vorwiegend wird dann auf Gleitzeit mit und ohne Kernzeitregelungen als in vielen Branchen und Berufsfeldern bereits selbstverständliches Modell eingegangen. Intensiver diskutiert werden jedoch mobiles Arbeiten, Telearbeit oder Heimarbeit (diese werden im Folgenden unter Tele(heim)arbeit diskutiert, außer es geht konkret um Teleheimarbeit, also um Erwerbsarbeit zuhause).

Die quantitativen Auswertungen des Mikrozensus zeigen im Allgemeinen, dass Arbeit von zu Hause vom Großteil der erwerbstätigen Österreicherinnen und Österreicher (rund 80 %) nie genutzt wird. Ausgewertet wurden für diesen Aspekt Antworten auf die Frage, wie oft die Respondent/innen im Referenzzeitraum zu Hause beruflich gearbeitet haben: Vor allem von den Personen jener größten Gruppe, die zwischen 31 und 40 Stunden pro Woche im regulären Vollzeit- bzw. vollzeithen Stundenausmaß arbeiten, geben 85 % an, im Referenzzeitraum nie von zu Hause aus gearbeitet zu haben. Von den Personen, die mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten, liegt dieser Anteil nur mehr bei 66 %. Rund 12 % geben an, an mindestens der Hälfte der Arbeitstage bzw. zu 22 % manchmal von zu Hause aus gearbeitet zu haben. Vor allem bei sehr langen Arbeitszeiten und einem Arbeitszeitausmaß von mehr als 50 Stunden pro Woche, hat mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen manchmal oder an mindestens der Hälfte der Arbeitstage zu Hause gearbeitet. Diese Gruppe macht allerdings nur rund 7 % der aktiv erwerbstätigen Bevölkerung aus. Auch bei den eher seltenen geringen Beschäftigungsverhältnissen (bis zu 10 Wochenstunden, 5,2 % der Erwerbstätigen) hat knapp ein Viertel zumindest manchmal von zu Hause aus gearbeitet.

Als Vorteile in Zusammenhang mit Tele(heim)arbeit werden in den qualitativen Interviews unterschiedlichste Aspekte angeführt oder in den Gruppen diskutiert. Zusammengefasst sind dies bspw. die Ungestörtheit und Produktivität, die mit einem Arbeitsplatz zu Hause verbunden wird, die Flexibilität, nicht nur im Büro und zu fixen Arbeitszeiten arbeiten zu müssen, keine Fahrwege zu haben, oder Arbeitszeit besser an individuelle Kinderbetreuungsverpflichtungen und Familienzeiten koppeln zu können. Vor allem für Eltern sei die Möglichkeit, einen Tele(heim)arbeitsplatz zu haben, insgesamt positiv: „Unsere Eltern sagen, es würd nicht gehen ohne das. Mobile working ist das Wichtigste, was es gibt.“ (AG9_GD).

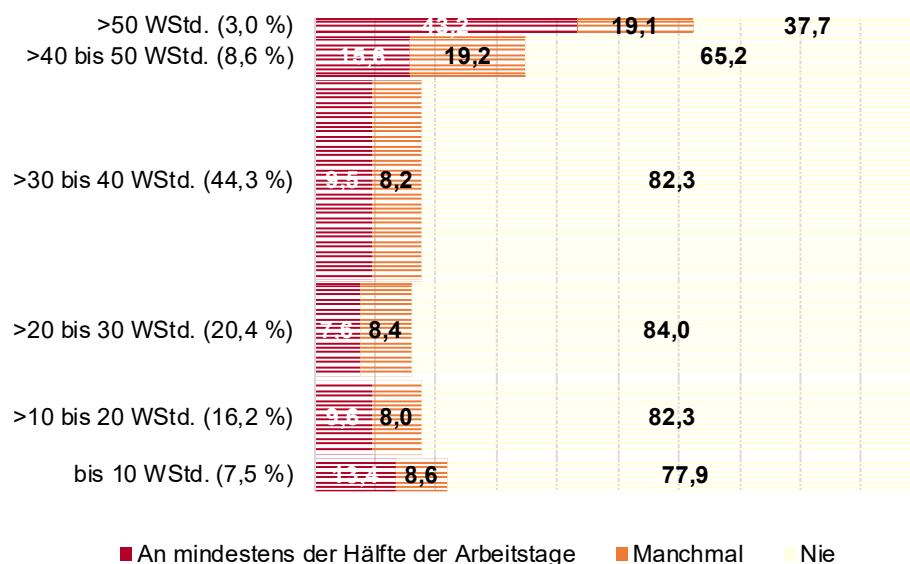
Die tiefergehende Analyse zeigt aber auch – wie bei Teilzeiterwerbstätigkeit – geschlechtsspezifische Argumentationsmuster: Für Frauen mit Kindern sei dadurch mitunter ein erhöhtes Ausmaß an Teilzeiterwerbsarbeit möglich, eine Ermöglichung von Vollzeit durch Tele-Heimarbeit wird für Frauen nur in Ausnahmefällen konstruiert. Tele(heim)arbeit würde nämlich Frauen bzw. „könnte speziell Müttern das Leben erleichtern“ (AN4_I). Eine Begründung dafür wird nicht immer expliziert, sondern scheinbar vielmehr als selbsterklärend vorausgesetzt. Manche Passagen in den Interviews und Gruppendiskussionen, in denen Begründungen explizit genannt werden, lassen aber erahnen, weshalb flexibles Arbeiten in Teleheimarbeit speziell für Frauen mit Kindern ideal wäre: Damit wäre es nämlich bspw. möglich bereits morgens zu arbeiten, bevor die Kinder munter werden, danach während sie in einer Bildungs- oder Betreuungseinrichtung sind, sowie abends wieder, wenn sie bereits eingeschlafen sind. Diese vielfältigen Möglichkeiten, die sich wiederum stark an den Kinderbetreuungspflichten der Frauen mit Kindern orientieren, werden in den Interviews und Gruppendiskussionen vorwiegend positiv gerahmt, sowohl von Arbeitnehmer/innen als auch von Arbeitgeber/innen.

Diese Vorteile und Argumentationsmuster finden sich für Männer in Zusammenhang mit der Möglichkeit zur Tele- oder Heimarbeit nicht. Vielmehr wird Telearbeit als Möglichkeit im Rahmen ihrer Vollzeiterwerbstätigkeit konstruiert und nicht als Möglichkeit, diese zu reduzieren. So erklärt ein Arbeitnehmer: Flexibleres Arbeiten, sowohl was Arbeitsort als auch Arbeitszeit betrifft, sei „für Väter ein Segen, [...] nicht, weil sie dann gleichzeitig die Kinder betreuen, aber es ist ein großer Unterschied, rein schon vom Arbeitsweg“ (AN1_I) denn, wenn bspw. ein Vater einen weiten Arbeitsweg hat „ist das Zeit, die er gewinnt“ und er ist „drei Tage am Stück bei seiner Familie“ (AN1_I). Diese Aussagen implizieren, dass sowohl mehrere Familienmitglieder daheim sind und jemand diese betreut, während er zwar da ist, aber seine Arbeit von zu Hause aus, bei seiner Familie erledigen kann. Derartige Leitvorstellungen werden für die weibliche Teleheimarbeitsnutzung nicht herangezogen.

Auch die quantitativen Auswertungen des Mikrozensus zeigen geschlechtsspezifische Unterschiede in der Nutzung und Verbreitung von Heimarbeit im Referenzzeitraum (vgl. Abbildung 9 und Abbildung 10). Grundsätzlich sind ähnliche Tendenzen erkennbar, bspw. dass bei höheren und auch niedrigen Wochenarbeitsstunden Heimarbeit eher verbreitet ist, als in den überwiegend verbreiteten, durchschnittlichen Erwerbsarbeitsformen. Zunächst ist aber wiederum zu erkennen, dass die Breite der Balken, die ja die Verteilung der jeweiligen Arbeitszeit in der jeweiligen Grundgesamtheit verdeutlichen sollen, sehr unterschiedlich ist. Frauen sind im Vergleich zu Männern deutlich häufiger in Erwerbsarbeitsverhältnissen unter 30 Wochenstunden vertreten (rund 44 % versus rund 10 %), während beinahe 30 % der Männer mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten (im Gegensatz zu rund 12 % der Frauen). Frauen gingen vor allem bei einem Arbeitszeitausmaß, das über die reguläre Vollzeit hinausgeht (und damit auch

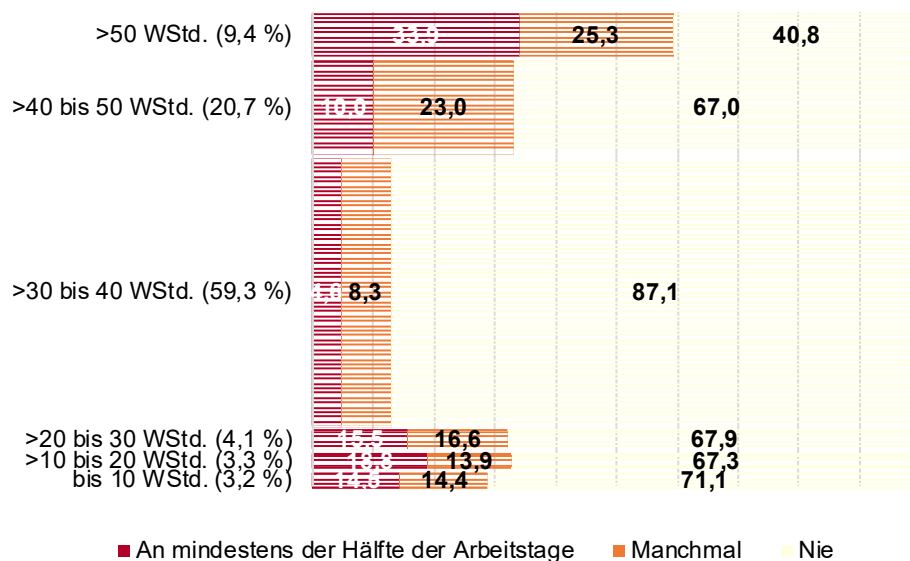
einen geringeren Anteil ausmacht), häufiger als Männer von zu Hause der Erwerbsarbeit nach. Auch bei einem Stundenausmaß von 30 bis 40 Stunden zeigt sich ein deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied: Hier arbeitete ein doppelt so hoher Anteil unter Frauen als unter Männern (9,5 % versus 4,6 %) an mindestens der Hälfte der Arbeitstage im Referenzzeitraum zu Hause. Je geringer das Stundenausmaß bei Männern (und damit auch je geringer der Anteil), desto stärker lässt sich regelmäßige Heimarbeit abbilden und desto höher ist sie im Vergleich zu Frauen.

Abbildung 9: Arbeit von zu Hause nach üblicher Wochenarbeitszeit – Frauen 2018



Quelle: Mikrozensus 2018; eigene Berechnung ÖIF

Abbildung 10: Arbeit von zu Hause nach üblicher Wochenarbeitszeit – Männer 2018



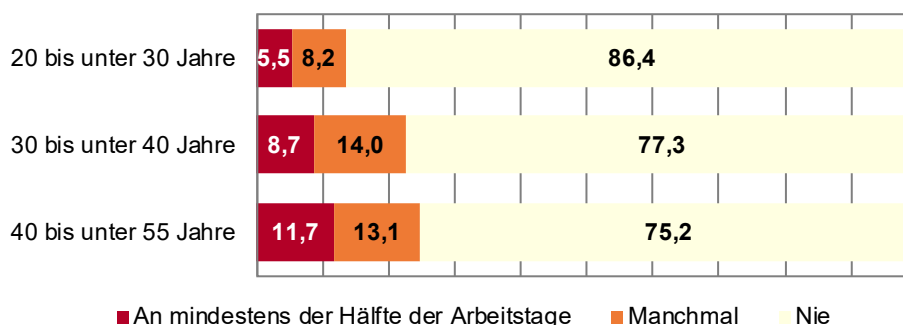
Quelle: Mikrozensus 2018; eigene Berechnung ÖIF

Zudem zeigen weitere Analysen, dass Frauen mit zumindest einem jüngsten Kind unter 18 Jahren im Haushalt während des abgefragten Referenzzeitraumes häufiger (~29 %) auch Arbeit von zu Hause aus erledigten als Frauen ohne Kinder unter 18 im Haushalt (~15 %), allerdings nur, wenn sie – und dies ist insgesamt seltener der Fall als unter Frauen ohne Kind im

Haushalt (28 % versus 54 %) – vollzeitnahe Teilzeit oder Vollzeit-Erwerbstätigkeit ausübten. Dann arbeitete knapp ein Drittel bzw. knapp die Hälfte manchmal oder an mindestens der Hälfte der Arbeitstage auch von zu Hause aus. Bei Beschäftigten mit einem Stundenausmaß unter 20 Stunden zeigen sich im Vergleich dieser beiden Gruppen keine gravierenden Unterschiede.

Entgegen der Darstellungen in den Gruppendiskussionen und Interviews, dass Teleheimarbeit vor allem von jüngeren Bewerber/innen und Arbeitnehmer/innen zunehmend gefordert und als vorteilhaft angesehen wird, zeigen die quantitativen Auswertungen des Mikrozensus (vgl. Abbildung 11) ein anderes Bild. Zum einen zeigen die Angaben der Respondent/innen zum jeweiligen Referenzzeitraum seit 2008 keine Zunahme an Heimarbeit. Der Anteil an jenen zum Beispiel, die angaben, manchmal auch zu Hause zu arbeiten, nahm seit 2008 sehr geringfügig von 10,3 % auf 11,9 % zu, während der Anteil an jenen, die an mindestens der Hälfte der Arbeitstage zu Hause arbeiteten, von 9,7 % auf 9,2 % geringfügig abnahm. Im Allgemeinen geben zum anderen Arbeitnehmer/innen, je älter sie sind, vermehrt an, manchmal oder an mindestens der Hälfte der Arbeitstage von zu Hause aus beruflich tätig zu sein. Während die 20- bis 29-jährigen Beschäftigten zu 86 % angaben, nie im Referenzzeitraum zu Hause beruflich tätig gewesen zu sein, ist dieser Anteil mit 75 % unter den 40- bis unter 55-Jährigen deutlich geringer. In dieser Altersgruppe haben knapp 12 % an mehr als der Hälfte der Arbeitstage im Referenzzeitraum zu Hause beruflich gearbeitet.

Abbildung 11: Arbeit von zu Hause nach Alter 2018



Quelle: Mikrozensus 2018; eigene Berechnung ÖIF

Insgesamt ist es aber schwierig, anhand der Fragestellung im Mikrozensus („Wie oft haben sie im Referenzzeitraum von vier Wochen zu Hause gearbeitet?“) eine reliable Aussage zur Verbreitung und Entwicklung von Teleheimarbeit zu machen. Zunächst betrifft es nicht das Beschäftigungsverhältnis an sich, in dem sich die Respondent/innen zum Befragungszeitpunkt befinden, sondern nur den Referenzzeitraum von etwa vier Wochen davor. Zudem ist unklar, was genau die Respondent/innen unter Arbeit von zu Hause verstehen und ab welchem Ausmaß sie angeben, an mindestens der Hälfte der Arbeitstage zu Hause gearbeitet zu haben (nur, wenn dies ganze Arbeitstage betroffen hat oder auch bereits, wenn Respondent/innen nur zu Hause telefonisch erreicht wurden oder zu Hause die Mails abgefragt, gelesen oder beantwortet haben).

Die qualitativen Erhebungen geben nicht nur Einblick in die Vorteile von Tele- und Heimarbeit, sondern auch die Nachteile in Zusammenhang mit Tele(heim)arbeit für die/den einzelne/n Arbeitnehmer/in werden angeführt und diskutiert: Es gäbe keine Trennung von beruflicher und

privater Zeit mehr, auch keine räumliche Grenze mehr zwischen mit beiden Sphären verbundenen Aufgaben. Dieses Phänomen wird in der soziologischen Literatur auch als Entgrenzung bezeichnet (vgl. Kapitel 2.1.1.2). Respondent/innen befürchten und berichten von vielen Arbeitsstunden, die nicht geschrieben werden, wenn man auch zu Hause Teile der Verpflichtungen der Erwerbsarbeit erledigen kann, bspw., wenn während einer Pflegefreistellung trotzdem gearbeitet wird. In Zusammenhang mit der Nutzung von Tele(heim)arbeit von Frauen mit Kindern, wurde auch ein sehr geschlechtsspezifischer Nachteil der Tele(heim)arbeit genannt und diese als „Frauenfalle, weil klassische Doppelbelastung“ (AN1_1_GD) bezeichnet. Zudem wird diskutiert, ob man über das Einloggen ins Unternehmenssystem die Arbeitszeit überprüfen soll, ob Erreichbarkeit schon als Arbeitszeit gerechnet werden kann, und wenn nicht, wie bspw. bei AN13_GD, dass auch diese Form des Zur-Verfügung-Stehens dann ein Nachteil von Telearbeitszeit sei. Für manche Berufe und Branchen wurden Aspekte des Datenschutzes in Zusammenhang mit Tele(heim)arbeit diskutiert, die sich nachteilig auf Arbeitsprozesse auswirken könnten.

Nachteilig kann sich die Möglichkeit zu Telearbeit auch für Unternehmen auswirken, wird diskutiert und geschildert. Immer wieder schwingt in den Ausführungen und Diskussionen Skepsis mit und die Befürchtung, dass die Möglichkeiten zur Tele(heim)arbeit auch potenziell missbraucht werden könnten und eine weniger produktive Arbeitsleistung seitens der Mitarbeiter/innen in Betracht gezogen werden muss, weil die Nutzung von Tele(heim)arbeit in der Realität nicht so funktioniert wie sie idealerweise gestaltet werden soll. Tele(heim)arbeit und flexible Arbeitszeiten können außerdem nicht für alle Berufe oder nicht für alle Personen in einem Unternehmen gleichermaßen möglich sein. So könnten bspw. jene Mitarbeiter/innen ausgeschlossen sein oder werden, die gerade in der Firma zu arbeiten begonnen haben, jene, bei denen zu Hause die erwartete Leistung nicht erbracht wird, oder jene, deren Aufgabengebiet nicht geeignet ist für diese Form der Arbeit. Diese ungleiche Verteilung an Arbeitsmöglichkeiten könnte jedoch innerhalb von Unternehmen möglicherweise nicht-intendierte interne Konfliktlagen begünstigen. In diesem Zusammenhang wird in einem Fall gar davon berichtet, dass das Modell heimlich vereinbart wurde (berichtet AN7_AG_GD), damit keine teaminternen Unstimmigkeiten und Konflikte auftauchen.

Die Verwendung unterschiedlicher Begrifflichkeiten in den inhaltlichen Darstellungen und Diskussionen spiegeln jedoch – ähnlich wie die Fragestellung im Mikrozensus – vor allem wider, dass sich noch keine einheitliche Definition von Teleheimarbeit als kollektiv geteiltes und selbstverständliches Wissen etabliert hat. Sowohl was die Beobachtungen der Respondent/innen betrifft als auch was sie selbst darunter verstehen, wird unterschiedlich diskutiert und widersprüchlich dargestellt, vor allem in Bezug auf die Betreuungs-, Familien- und Hausarbeit. Diese wird in den Konstruktionen einerseits als nebenher möglich inkludiert bzw. andererseits, wird umgekehrt die Erwerbsarbeit als neben der Betreuungs-, Haus- und Familienarbeit möglich angesehen. Arbeiten sei aber dennoch ungestört möglich – so die Annahme bspw. dieser Arbeitnehmerin:

„Also da stehe ich vielleicht kurz auf und tue die Wäsche aufhängen zwischendurch, ja, aber da weiß ich, bin ich viel, viel effizienter. Es stört mich keiner, es kommt keiner rein.“ (AN13_GD)

Tele(heim)arbeit gilt in diesem Rahmen dann auch als eine familienfreundliche und flexible Möglichkeit, „spontane Betreuungsknappheiten auszugleichen“ (UF-Beschreibung). Eine Res-

pondentin berichtet bspw. von Heimarbeit vor allem dann, wenn sie aufgrund einer Pflegefreistellung für ein erkranktes Kind zu Hause bleiben muss. Die Möglichkeit zur Heimarbeit soll – so eine der Forderungen – auch Frauen mit Kindern in Teilzeit automatisch zustehen und sie unterstützen. Sogar „Kinder am Arbeitsplatz“ (UF-Beschreibung) werden als wichtiger Aspekt angeführt, der deren Berufstätigkeit erleichtern soll.

Kinder während des Arbeitens zu Hause zu betreuen, wird jedoch andererseits scharf kritisiert und betont, dass Tele(heim)arbeit nur eine Änderung des Arbeitsortes darstellt, der möglicherweise mehr Konzentration erlaubt und Wegzeit erspart, währenddessen die Kinderbetreuung jedoch jedenfalls trotzdem ausgelagert und organisiert werden muss. Es wird in diesem Fall als eine Zeit definiert, in der für den Arbeitgeber gearbeitet wird, in der Erreichbarkeit gewährleistet werden muss und keine parallele Kinderbetreuung möglich ist. So erzählt bspw. eine Arbeitnehmerin in der Gruppendiskussion:

„Eine Bekannte, die auch bei uns arbeitet, die sagt dann ja, ich muss am Mittwoch mit meinem Sohn zum Arzt, ich mach Home-Office, wo ich mir denk, das ist nicht Home-Office, [...] das ist so absurd, das ist irgendwie ein Führungsversagen auch unserer HR-Abteilung.“ (AN16_GD)

In allen Prozessen, die mit Teleheimarbeit zu tun haben, wird daher die Führungskraft bzw. Arbeitgeber/in als sehr bedeutende Figur konstruiert: Zunächst müsse (1.) sich die „Führungskultur“ (AG14_GD) ändern, wenn viele Mitarbeiter/innen Arbeitsort und Arbeitszeit flexibel handhaben können, muss entschieden werden, wo genau die Grenze an Flexibilität seitens des Unternehmens aber auch seitens der Mitarbeiter/innen sein muss und darf. Außerdem müsse (2.) die Führungskraft, die diese Arbeitszeitmodelle genehmigt und organisiert, auch eventuell auftretenden Neid und Konflikte unter den Mitarbeiter/innen abfangen, selbst dann, wenn für die Führungsperson selbst die damit zusammenhängende Reorganisation der Arbeitsprozesse und der Teamarbeit ebenfalls neu und eventuell auch nicht für alle Mitarbeiter/innen und Abteilungen gleichermaßen möglich ist. Daher – so eine Respondentin – herrsche unter Führungskräften auch „manchmal einfach so ein bissl die Angst davor, man könnte jemand anderem auf die Füße steigen“ (AG3_I). Und schließlich wird es (3.) als Führungsverantwortung und Führungsaufgabe aufgefasst zu definieren, was regelmäßig oder unregelmäßig genehmigte Teleheimarbeit „ist und was es nicht ist“ (AN16_GD).

Da diese Form des Arbeitszeitmodells noch keiner einheitlichen Definition unterliegt und nicht immer transparent geregelt zu sein scheint, sondern eben von der Führungskraft abhängig und je nach Kinderbetreuungspflicht und Arbeitszeitausmaß teilweise auch unterschiedlich gehandhabt, bräuchte es – so der Tenor unter den Respondent/innen und Diskutant/innen – klare, zumindest unternehmensinterne Regelungen für Tele(heim)arbeit (bspw. keine Mails am Wochenende zu senden, auch nicht als Führungskraft, während der Arbeitszeit erreichbar zu sein). Dies ist außerdem – so zeigen die Schilderungen in den Interviews und Gruppendiskussionen ebenso eindrucksvoll – sehr branchenabhängig: In der Pflege, in einem Krankenhaus, in der Hotellerie sind flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle noch kaum vorhanden und maximal auf individueller Basis vereinbart. Explizite Regelungen zu definieren ist daher nicht das vorrangige Ziel in diesen Unternehmen. In Branchen, in denen derartig flexible und mobile Möglichkeiten häufiger vorkommen, gewünscht werden oder gar Usus sind, kreisen die Regelungen um folgende Aspekte: Soll Telearbeit nur an Randzeiten, also neben einer beinahe Vollzeit-Anwesenheit, erlaubt werden? Soll es auf regelmäßiger Basis, bspw. ein Tag pro Monat oder pro Woche, genehmigt werden oder nur in Ausnahmefällen und sporadisch?

In Zusammenhang mit Ausführungen und Diskussionen rund um flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte wird auch das Konzept der Vertrauensarbeitszeit und des Vertrauens als Basis immer wieder in die Konstruktionen inkludiert, aber ebenfalls kontrovers diskutiert entlang der Fragen: Ist diese Vertrauensbasis notwendig, oder ist es einfach nur eine Führungsaufgabe, die auch dann notwendig ist, wenn Mitarbeiter/innen im Nebenbüro sitzen? Müssen Mitarbeiter/innen der Führungskraft erst beweisen, dass man es verdient, dass man dafür geeignet ist, dass man es an anderen Orten schafft, dieselbe Leistung zu erbringen und dass man das Vertrauen nicht missbraucht, oder nicht? Zwei Arbeitgeberinnen erwähnen diesbezüglich das Spannungsfeld zwischen dem Vertrauen, der Haltung und der Flexibilität zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/in:

„Da hab ich auch sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht, welche, die einfach auf ihr Recht pochen [...] oder welche, die halt auch flexibel genug sind, und da werden wir auch abgesehen von Rechtsansprüchen eine Lösung oder Vereinbarung finden, die für beide Seiten passt. [...] da braucht's einfach auch eine Vertrauensgrundlage und eine gewisse Flexibilität.“ (AG14_GD)

„Ich glaube schon, dass es eine Hierarchie-Frage ist, aber dieses, das ist mein Recht, nur 16 Stunden und nur zwischen halb elf und halb zwei arbeiten, da bleib ich nicht länger, das ist oft ein schwieriges Thema. Und warum muss dann der Arztbesuch auch noch genau in der Zeit sein.“ (AG8_GD)

Je stärker die Zielerreichung und die Leistung der Mitarbeiter/innen im Mittelpunkt stehen und auch messbar sind – so der Tenor – desto eher werden Ort und Zeitpunkt der geleisteten Arbeit und Anwesenheit im Unternehmen zu bestimmten Zeiten irrelevant und desto stärker wird Arbeitszeit als Vertrauensarbeitszeit definiert.

3.1.3 Flexibilität in Zusammenhang mit Arbeitszeitmodellen

In Bezug auf Teilzeit wie auch auf flexible und mobile Arbeitszeitmodelle ist Flexibilität entscheidender Bestandteil der Diskussionen und Interviews, sowohl seitens der Arbeitgeber/innen aber auch seitens der Arbeitnehmer/innen. Die sehr intensiv geführten Diskussionen zeigen zudem die Komplexität dieses Aspekts. Zum einen ist Flexibilität zu haben ein zunehmendes Bedürfnis von Arbeitnehmer/innen, nicht nur was den Arbeitsort, sondern auch die Arbeitszeit betrifft. Auch die durch Gleitzeit verbundene und zu erreichende erhöhte Flexibilität wird wiederum vor allem an die Betreuungsverantwortung für Kinder geknüpft (Beispiele aus den Interviews und Gruppendiskussionen: wenn man mitten am Tag Kinder zu betreuen hat, aus der Betreuung abzuholen hat, zu Bett zu bringen hat, früher zum Laternenfest oder zur Weihnachtsfeier oder zum Fußballmatch gehen muss). Diese Flexibilität, zu unterschiedlichen Zeiten und nicht nur im Unternehmensstandort zu arbeiten, würden Arbeitnehmer/innen aber auch mitbringen und anbieten. Eine Arbeitgeberin berichtet über ihre Wahrnehmungen diesbezüglich:

„Ich seh auch bei Müttern in Teilzeit bei uns, dass sie sagen, flexibles Gleitzeitmodell ist für sie deswegen auch wichtig, eben um pünktlich das Haus verlassen zu können und das Kind abzuholen und sagen, ich hab aber überhaupt kein Schmerzlimit, wenn ich dann schon zwei Stunden zu Hause war, vielleicht noch einmal für eine Stunde [...] online von zu Hause tätig zu sein, wenn das Kind einmal zu Hause ist und quasi versorgt ist und dann eh spielt oder schlafen geht eventuell, kann ich noch eine Stunde investieren und [...] sagen, diese Flexibilität hätt ich gern, nicht nur am Arbeitsplatz zu sein.“ (AG4_1)

Zum anderen zeigt dieses Zitat auch, dass die Flexibilität seitens der Arbeitnehmer/innen Grenzen hat und vor allem dann eingeschränkt ist und auch als eingeschränkt wahrgenommen

wird, wenn es sich um eine weibliche Mitarbeiterin handelt, die Kinder hat und in Teilzeit angestellt ist. Dieses Bild der Inflexibilität wird an vielen anderen Textstellen sichtbar und sowohl von Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen gezeichnet:

„Ich bin relativ penibel mit meinen Stunden, ich versuch mich auch daran zu halten, es ist halt auch tatsächlich so, ich hab ein Kind und das muss ich abholen.“ (AN6)

„Das ist meine Erfahrung, das erste Kind kommt, das zweite Kind kommt und dann geht die Frau in Teilzeit, weil sie ganz einfach nicht dieses Geregelte schafft, dass sie um 8 im Büro ist und dann um 16, 17 Uhr heimgeht und das jeden Tag schafft. Und dann kommen diese Modelle, wo sie halt sagt, ja ich komm am Mittwoch, weil da kann die eine Großmutter aufpassen und am Donnerstag passt die andere Großmutter auf und so geht das dann. Und ich muss sie vom Kindergarten holen und das, ja.“ (AG10_I)

Der Tenor in den Diskussionen zu Flexibilität in Zusammenhang mit Arbeitszeitmodellen von Frauen mit Kindern ist aus Unternehmensperspektive und aus Perspektive der Arbeitgeber/innen aber auch mancher Arbeitnehmer/innen – vor allem Frauen ohne Kinder oder Frauen mit Personalverantwortung oder Männer mit oder ohne Kinder – vornehmlich sehr kritisch und ambivalent. Die Kritik betrifft vor allem Personen, die nach einer Karenz in Teilzeit oder Elternteilzeit arbeiten, demnach wieder größtenteils Frauen mit Kindern, und die durch ihre fix vereinbarten Arbeitszeiten negativ auffallen und wenig Flexibilität zeigen. Sie werden großteils als äußerst unflexibel wahrgenommen. Teilzeitbeschäftigungen mit unterschiedlichstem Stundenausmaß und Arbeitsverhältnisse im Rahmen der Elternteilzeit werden daher in vielen Unternehmen als schwierig zu organisieren und durchzuführen dargestellt. Neben höheren Kosten, die durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigungen entstehen, beklagen die Arbeitgeber/innen bspw., dass Diensträder und Schichtpläne nicht mehr funktionieren würden oder Abteilungen nachmittags nicht mehr besetzt seien. Im Handel bspw. müsse „man Glück haben in der Filiale, wenn man ein paar Leute hat, die ein bisschen flexibel sind, dass man überhaupt den Betrieb aufrechterhalten kann“ (AN3_I). Dies führe im Unternehmens- und Arbeitsalltag auch zu Konflikten unter den Mitarbeiter/innen und habe viele negative Auswirkungen, wie bspw., dass es für Vorgesetzte schwieriger geworden sei, Termine für Meetings festzulegen. Dennoch zeigen die Konstruktionen vor allem auf kollektiver Ebene, dass dies seitens der Unternehmen zwar kritisiert werden kann, aber aufgrund der starken Forderungen danach größtenteils hingenommen wird bzw. aufgrund gesetzlicher Regelungen hingenommen werden muss. Die Elternteilzeit erleben viele Arbeitgeber/innen aber auch Arbeitnehmer/innen mit Personalverantwortung deshalb als schwierig, denn „de facto ist es ja fast ein unkündbarer Status, den man dann hat“ (AN4_I). Auch zwei andere Arbeitnehmer/innen erklären:

„Wenn die Mütter sagen, sie hätten das gerne, dann ist es rechtlich so, also wenn das normale Zeiten sind, dann kann ich als Arbeitgeber dreimal sagen, wir hätten gerne länger am Nachmittag. Wenn es normale Arbeitszeiten sind, ist das gesetzlich alles gedeckt.“ (AN10_3_GD)

„Ich bin kein Freund davon, dass jemand in Karenz geht, dann fünf Jahre sich nicht rührt, außer immer die neuerliche, Ich-bekomm-ein-Kind-Meldung abzugeben, und dann nach fünf Jahren zurückzukommen und zu sagen, ich erwarte mir, am Montag drei Stunden und am Donnerstag vier Stunden zu arbeiten. Also sowas lehn ich ganz furchtbar ab.“ (AN4_I)

Flexibilität im Rahmen von Gleitzeit wird im Allgemeinen aber als sehr wichtiges und in vielen Branchen, Unternehmen und Berufsfeldern beinahe schon selbstverständliches Modell dargestellt. Wiederum komme dieses Modell den Bedürfnissen von sehr vielen Arbeitnehmer/innen in unterschiedlichsten Lebenssituationen entgegen. Die Diskussionen und Schilderungen offenbaren dabei unterschiedlichste Aspekte, individuelle Vorlieben (gerne sehr früh, gerne sehr

spät arbeiten) und Lebensumstände (wichtig, wenn Kinder zu betreuen und zu versorgen sind), auch in Bezug auf die Grenzen dieses Arbeitszeitmodells (Besprechungen, zu viele Stunden/Tag, Dienstpläne).

In Bezug auf Teilzeitbeschäftigungen im Allgemeinen aber auch in Bezug auf andere Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit, Heimarbeit) konstruieren sowohl Arbeitgeber/innen als auch Arbeitnehmer/innen eine Vorstellung von „Geben und Nehmen“ als dominanten Aspekt beim Thema Flexibilität. Dies spiegeln folgende Zitate wider:

„Ich glaub, wenn man Flexibilität haben will, muss man als Arbeitnehmer das auch geben, und da kann man dann nicht auf jedem Punkt so beharren.“ (AN10_4_GD)

„Wenn das Kind ein wichtiges Fußballmatch hat, kann sie auch später kommen. Das ist für uns absolut selbstverständlich. Aber auf der anderen Seite erwarten wir uns Flexibilität von den Mitarbeiterinnen auch. Und das ist eher schwierig.“ (AG13_GD)

„Ich bin flexibel als Arbeitgeber, ich erwarte mir das auch von der Arbeitnehmerseite.“ (AG14_GD)

„Ich glaub, wenn man das besonders immer wieder herausstreicht, schau, was wir als Unternehmen bieten, was wir freiwillig bieten, daher will ich von dir auch etwas Freiwilliges, dann funktioniert das eher.“ (AG6_GD)

„Ich glaub, dass einfach Mitarbeiter und speziell auch Mitarbeiterinnen diese Flexibilität auch mitbringen müssen, es bringt nix wenn wir Unternehmen da mit allen möglichen Maßnahmen zur Verfügung stehen und unsere Mitarbeiter sagen, naja, jetzt hab ich das halt verschriftlicht und jetzt poch ich dann drauf. Das ist schon ein Geben und Nehmen.“ (AG18_GD)

Eine Diskrepanz besteht nicht nur zwischen jenen Arbeitnehmer/innen, die tendenziell als unflexibel dargestellt werden aber gleichzeitig Forderungen nach Flexibilität deutlich explizieren und diese seitens der Arbeitgeber/innen auch tendenziell angeboten wird. Flexibilität wird auch als eingeschränkt beschrieben durch Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (wenn abends oder am Wochenende gearbeitet werden will), durch Dienstpläne (die bspw. Gleitzeit stark einschränken) oder wenn nicht in Vollzeitäquivalenten gerechnet wird (und damit Teilzeitmöglichkeiten eingeschränkt sind), und natürlich auch durch Kinder, die von den Arbeitnehmer/innen betreut werden müssen. Diese Einschränkung wird allerdings am stärksten geschlechtsspezifisch konstruiert und vor allem Frauen zugeschrieben.

3.1.4 Arbeitszeit und Geschlechterverhältnisse

Grundsätzlich zeigen die Inhalte der Interviews und Gruppendiskussionen, dass in der Arbeitswelt ein Veränderungsprozess in Bezug auf Geschlechterverhältnisse wahrgenommen wird und in Schilderungen immer wieder angeführt und darauf Bezug genommen wird. Die Veränderungen werden folgendermaßen beschrieben, in mancherlei Hinsicht allerdings entgegen vieler Befunde aus den quantitativen Analysen: Frauen gehen immer kürzer in Karenz, arbeiten vermehrt bereits während der Karenz schon auf geringfügiger Basis (beides wird in Abbildung 5 nicht unbedingt abgebildet). Nach ihrer Elternkarenz nutzen Frauen die Vielfalt an angebotenen Arbeitszeitmodellen vor allem aufgrund der Kinderversorgung und -betreuung, die sie weiterhin erfüllen, aber so dennoch gleichzeitig so viel wie möglich oder wie sie bereit sind zu arbeiten. Frauen nehmen bspw. während der Sommermonate Sabbaticals zur Betreuung der Kinder in Anspruch, oder sie arbeiten ein höheres Stundenausmaß in ihrer Teilzeitbeschäftigung.

tigung durch zusätzliche Möglichkeiten zur Tele(heim)arbeit. Außerdem werden Veränderungen in Bezug auf männliche Mitarbeiter mit Kindern wahrgenommen: Diese gingen verstärkt in Elternkarenz und würden die Kinderbetreuung übernehmen, wenn sie zu Hause sind – abends, nachts, am Wochenende – und Frauen würden während dieser Zeiten zunehmend arbeiten, bspw. indem sie Nacht- oder Wochenenddienste übernehmen oder noch in Teleheimarbeit Aufgaben abarbeiten:

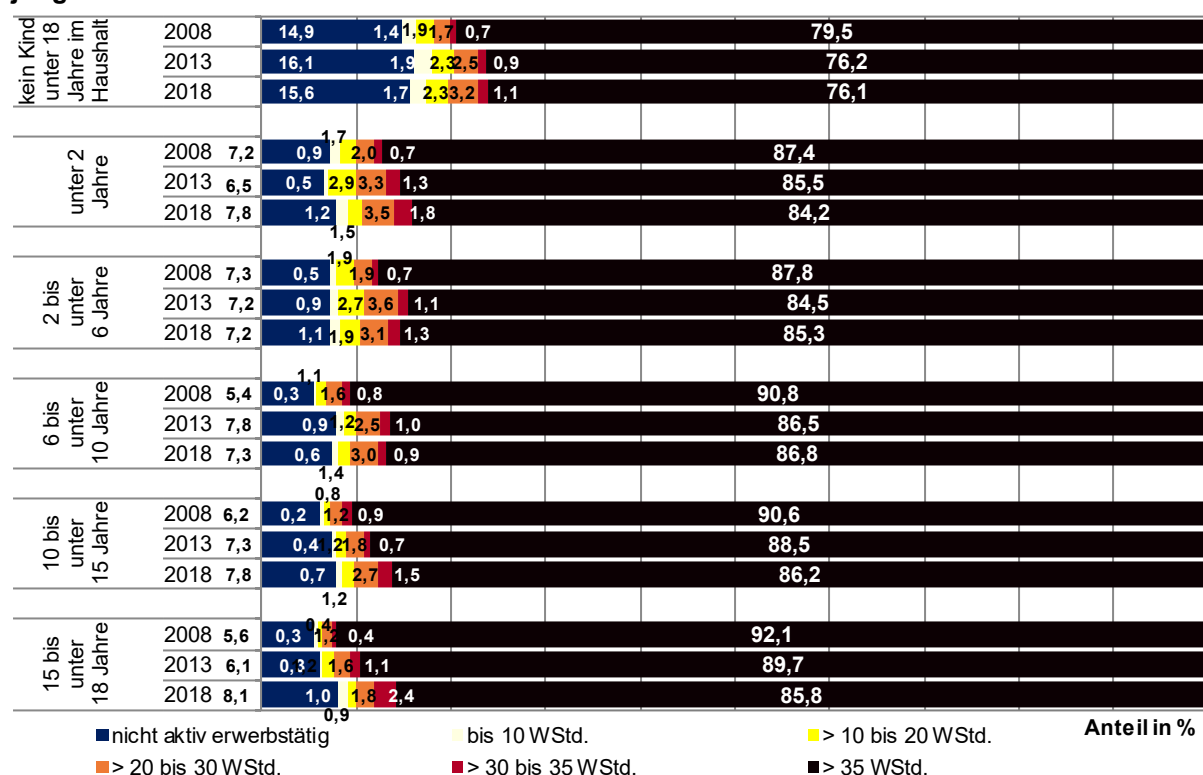
„Da haben wir relativ viele, die schnell wieder aus der Karenz zurückkommen und dann halt am Wochenende oder am Abend eher Dienst machen, wann irgendwie geht, wo halt dann einfach der Partner bei den Kindern zu Hause ist.“ (AG3_I)

„Ich finde, dass es auch gar nicht so schlecht ist, wenn man ein paar Mal am Abend eine Veranstaltung macht, wenn der Mann schon zu Hause ist und er schon Essen bekommen hat und so, dann man kann für drei Stunden wieder arbeiten.“ (AN6_I)

„Weil dann, wenn man dann sagt, die Frau arbeitet vielleicht am Sonntag, [...] dass der Mann da vielleicht nicht arbeiten müsste und Kinderschauen könnte, oder.“ (AG10_I)

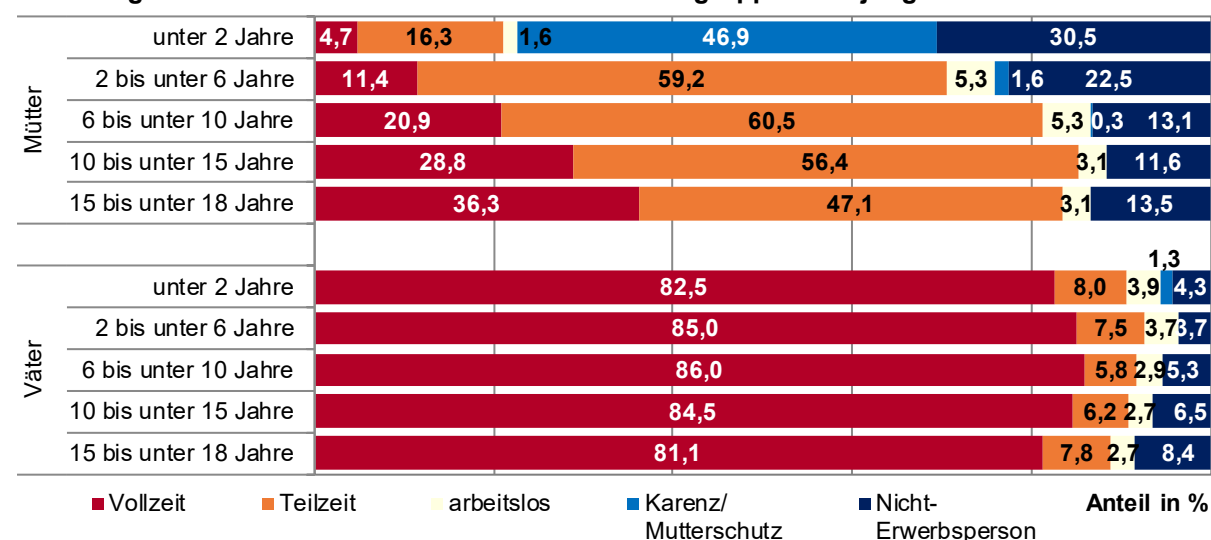
Wahrnehmbar ist seitens der Respondent/innen auch ein zunehmender Wunsch von Männern mit Kinderbetreuungspflichten, ihre Kinder zu versorgen und zu betreuen und ihren Kindern und der Familie mehr Zeit zu widmen (dies lässt sich bspw. in den Veränderungswünschen zum Erwerbsausmaß nicht abbilden, vgl. Tabelle 10, S. 62). Vonseiten der Unternehmen und Arbeitgeber/innen wird dies – zumindest auf rhetorischer Ebene – auch akzeptiert bzw. als Wunsch und Ziel für die männlichen Arbeitnehmer geäußert: Vonseiten der Arbeitnehmer/innen wird Akzeptanz eingefordert für den Umstand, „dass die Männer auch zuhause bleiben wollen einmal“, sich „in Kinderbetreuung einbringen“ und „am Familienleben teilnehmen“ und „mehr Zeit für die Familie haben“. Dass Männer ebenfalls Zeit für ihre Kinder haben sei „so wichtig“, vor allem, dass sie „die erste Zeit mit ihren Kindern verbringen“ (AN1_I).

In Bezug auf Veränderungen im Erwerbsarbeitsverhalten von Frauen und Männern mit Kindern zeigen sich in den quantitativen Auswertungen des Mikrozensus für Frauen mit Kindern unter zwei Jahren sehr geringe Veränderungen über die vergangenen 10 Jahre (vgl. Abbildung 5, Seite 57): Frauen sind zu 80 % nicht erwerbstätig vor dem 2. Geburtstag des jüngsten Kindes. Danach, mit einem jüngsten Kind im Vorschulalter, hat sich die Teilzeiterwerbstätigkeit bis 30 Wochenstunden über die vergangenen Jahre stark ausgeweitet, während Vollzeiterwerbstätigkeit zurückgegangen ist. Auf sehr geringem Niveau (unter 5 %) lassen sich bei Frauen geringe Steigerungsraten im Bereich der 30-35-Wochenstunden-Beschäftigungen erkennen. Bei Männern hingegen (vgl. Abbildung 12) zeigen sich diesbezüglich kaum Veränderungen im Erwerbsverhalten über die letzten 10 Jahre. Vollzeiterwerbstätigenquoten liegen nur bei Männern ohne Kinder unter 18 Jahren im Haushalt bei unter 80 %, ansonsten durchwegs deutlich darüber. Allerdings haben sich auch bei der Gruppe der Männer diese Quoten über die vergangenen 10 Jahre verringert. Anteile von Teilzeiterwerbstätigkeit sind sehr gering und weisen nur sehr wenig Veränderungen auf.

Abbildung 12: Erwerbsausmaß von 20- bis unter 55-jährigen Männern nach Altersgruppen des jüngsten Kindes seit 2008

Quelle: Mikrozensus 2008-2018; eigene Berechnung ÖIF

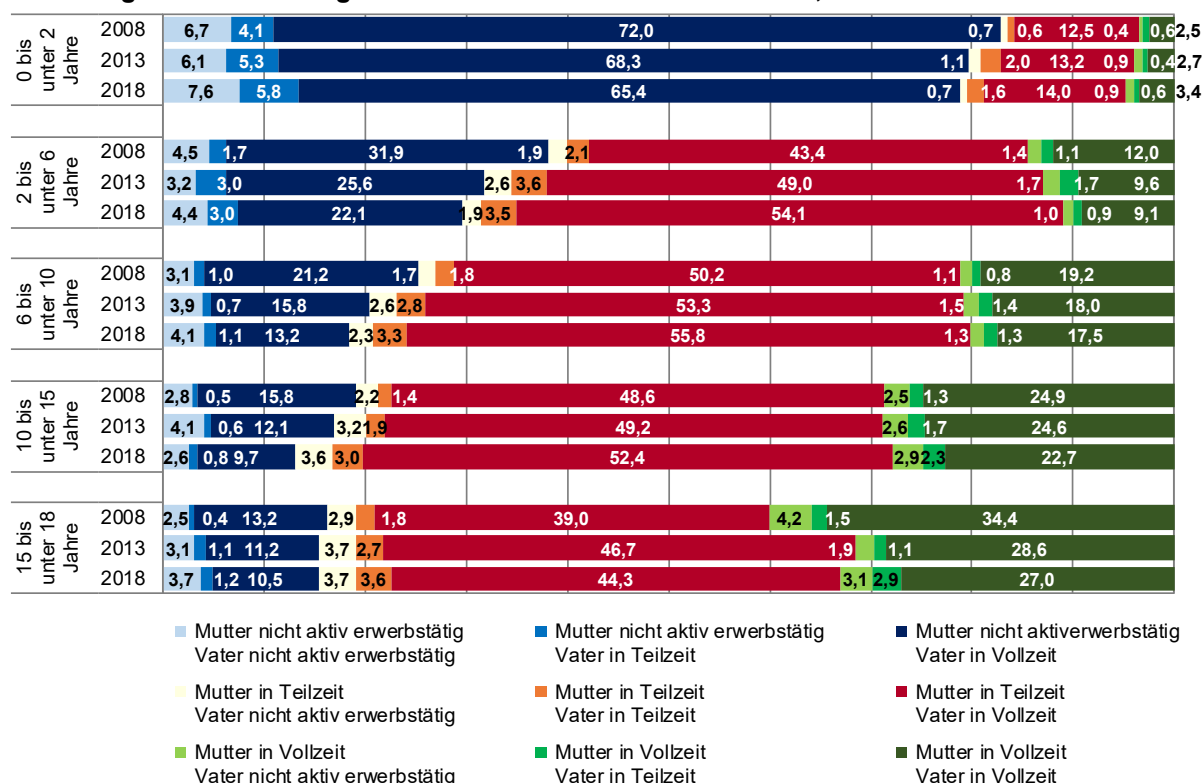
Nach wie vor hat also die Geburt eines Kindes auf die Erwerbstätigkeit langfristige und gravierende Auswirkungen für Frauen, während Männer mit Kindern unabhängig vom Alter des Kindes in überwiegendem Ausmaß und überwiegend ohne Unterbrechung in Vollzeit erwerbstätig sind und auch bleiben. Für das Jahr 2018 stellen sich diese geschlechtsspezifischen Unterschiede im direkten Vergleich folgendermaßen dar:

Abbildung 13: Erwerbsausmaß von Eltern nach Altersgruppen des jüngsten Kindes 2018

Quelle: Mikrozensus 2018; eigene Berechnung ÖIF

Lenkt man den Blick auf Frauen und deren Partner in Paar-Familien (vgl. Abbildung 14) wird zum einen sichtbar, dass in Paaren vor dem 2. Geburtstag des jüngsten Kindes das Modell des männlichen Vollzeitverdieners (Male-Breadwinner-Modell) vorherrscht, wenngleich dieses Modell seit 2008 vor allem aufgrund der steigenden Erwerbstätigkeit von Müttern in seiner Verbreitung über alle Gruppen hinweg geschrumpft ist. Zum anderen wird für Paare, die ein jüngstes Kind im Alter von 2 bis 18 Jahren haben, die deutliche und ansteigende Dominanz des Modells der doppelten Erwerbstätigkeit deutlich, in der der Vater in Vollzeit und die Mutter in Teilzeit beschäftigt ist (modifiziertes Male-Breadwinner-Modell). Über all diese Gruppen hinweg hat sich dieses Modells über die vergangenen zehn Jahre zunehmend verbreitet, der Anteil an Paaren in diesem Modell ist gestiegen. Gleichzeitig ist der Anteil an Paar-Familien, in denen beide Elternteile in Vollzeit arbeiten leicht zurückgegangen, aber auch – und zwar deutlicher – der Anteil jener Paare, in denen nur der Vater in Vollzeit erwerbstätig ist, während die Frau nicht aktiv erwerbstätig ist. Auf sehr niedrigem Niveau (unter 4 %) ist außerdem der Anteil an jenen Paaren seit 2008 leicht gestiegen, in denen beide Eltern in Teilzeit erwerbstätig sind.

Abbildung 14: Erwerbstätigkeit von Eltern in Paar-Familien 2008, 2013 und 2018



Quelle: Mikrozensus 2008, 2013 und 2018; eigene Berechnung ÖIF

Wenngleich aus statistischer Sicht nur wenige der in den qualitativen Daten beschriebenen Veränderungen in Bezug auf Arbeitszeitausmaß und flexibleres Arbeiten bzw. andere Veränderungen sichtbar werden, zeigen die Ergebnisse aus der qualitativen Teilstudie auf, dass die Wahrnehmung dieser zuvor beschriebenen Veränderungen auch Änderungsprozesse in den Unternehmen selbst, bei den Arbeitgeber/innen der Eltern in Gang setzt. Dies betrifft zum einen Veränderungen in den Unternehmenskulturen, wenn bspw. der Workload auf eine ganze Abteilung aufgeteilt wird, wenn Männer nach der Geburt eines Kindes in Karenz gehen, aber auch, dass keine Sitzungen mehr nach 16 oder 17 Uhr stattfinden (sollten) oder es zu diesem

Zeitpunkt auch keine Anwesenheitserwartung mehr gibt. Dazu sei aber auch das „Vorleben“ (AG6_GD) durch Führungskräfte erforderlich, um die Akzeptanz der unterschiedlichen Bedürfnisse zu signalisieren. Ist diese Akzeptanz nicht spürbar, können Arbeitgeber/innen für Arbeitnehmer/innen aufgrund dessen auch so unattraktiv werden, dass diese überlegen oder beschließen, zu einem neuen Arbeitgeber zu wechseln. So erzählt bspw. AN6_I, dass sie, als sie um eine Stunde früher als alle ihre Kolleg/innen das Büro verlassen hat, um ihr Kind noch rechtzeitig vom Kindergarten holen zu können, Folgendes erlebt hat: „Ich bin um 16 Uhr aufgestanden und [...] wie ein Verbrecher dann weggegangen“. Auch AN2_I würde über das „eilvernehmliche Trennen“ nachdenken, wenn ihr der Arbeitgeber nicht weiterhin mit der Möglichkeit, den Großteil ihrer zehn Wochenstunden in Teleheimarbeit zu machen, entgegenkäme.

Unternehmen achten auch zunehmend darauf, mit Mitarbeiter/innen in Karenz in Kontakt zu bleiben und sind bereit, diese ev. schon nach dem Mutterschutz wieder geringfügig anzustellen. Die Analyse der Unternehmensdarstellungen (UF-Unternehmen) gibt außerdem Hinweise darauf, dass Familienverantwortlichkeiten von Mitarbeiter/innen zunehmend in Organisationsprozesse inkludiert werden, bspw. in den Mitarbeitergesprächen „Familienorientierung“ sowie eine Beratung für und Sensibilisierung von Führungskräften vorgesehen ist. Unternehmen sehen sich gefordert, diese Wünsche zu ermöglichen und zu fördern, bspw. durch „Ermöglichen von Väterkarenz“ oder „positive Kommunikation von Väterkarenz“.

Im Einklang mit den quantitativen Befunden, nehmen manche Unternehmensvertreter/innen aber auch wahr, dass der Anteil an Teilzeitkräften, vor allem an Frauen in Teilzeitbeschäftigungen stark zugenommen hat. Diese Entwicklung und auch eine geringfügige Beschäftigung bereits während der Karenz wird auch sehr kritisch diskutiert.

(1) Zunächst sehen manche Respondent/innen eine frühe geringfügige Beschäftigung während der Karenz durchaus auch kritisch, vor allem deshalb, weil in der geringen Arbeitszeit „kaum was Verantwortungsvolles möglich“ sei (AN2_I), „keine hochwertige Tätigkeit“ (AN5_I) von den Frauen übernommen werden kann, was von diesen jedoch – so zeigen ebenfalls die Schilderungen – hingenommen und für in Ordnung befunden wird. Eine Arbeitgeberin erkennt außerdem mögliche negative Auswirkungen auf weitere Ambitionen der Frauen, irgendwann aufzusteigen. Sie erklärt zur geringfügigen Beschäftigung in ihrem Unternehmen:

„Das hab ich alles aufgehört, weil das nach meiner Beobachtung dann dazu führt, dass man Menschen in Funktionen drängt, die sind so unnötig, so fad und so für nix gut, dass es sogar jemand machen kann, der alle zwei Wochen einen Tag da ist. Ich mein, das ist ein Faktum, ich mein, was macht so jemand. Der macht alles, was unnötig ist. Und in dem Moment, wo ich die Dinge mach, die unnötig sind, zieh ich mich in dem Bereich einfach-, das geht auch aus den Köpfen der anderen nicht mehr raus.“ (AG16_GD)

(2) Vor allem aber das Recht auf Elternteilzeit, das in der Wahrnehmung beinahe ausschließlich Frauen in Anspruch nehmen, wird von den interviewten und diskutierenden Arbeitgeber/innen sehr intensiv im Hinblick auf seine Implikationen auf die Stellung von Frauen in der Arbeitswelt diskutiert. Von einigen Teilnehmerinnen an der Gruppendiskussion wird Elternteilzeit – neben aller anderen Kritik in Bezug auf Inflexibilität – gar als „frauenfeindliche“ Maßnahme bezeichnet, vor allem deshalb, weil die Teilzeit von Frauen nach Ablauf des Rechtsanspruches (4. bzw. 7. Geburtstag des Kinders) häufig nicht in eine Vollzeitbeschäftigung, sondern in eine „normale“ Teilzeit übergeht (AG8_GD).

Dies bestätigen auch viele Schilderungen, allerdings nicht unbedingt mit diesem kritischen Blick: „Da gibt es große Bereitschaft, das auch nachher fortzusetzen. Und die meisten gehen dann nicht mehr auf Vollzeit, zumindest längere Zeit“ (AG8_I). Eine Arbeitnehmerin mit 14-jährigen Zwillingen blieb bspw. nach ihrer Elternteilzeit – im Gegensatz zu ihrem Mann – weiterhin in Teilzeit erwerbstätig, „weil’s einfach geschickter ist [...] ganz ohne Eltern geht’s halt noch nicht“ (AN5_I). Obwohl die Elternteilzeit eine gesetzlich auf eine bestimmte Zeit begrenzte Form der Teilzeitbeschäftigung ist, wird diese – vorwiegend von Frauen – nicht als zeitlich begrenzte Teilzeit gesehen und genutzt und von Unternehmensseite so beobachtet. Vollzeitbeschäftigung sei erst zu einem späteren Zeitpunkt relevant, „einfach, weil es dann die Kinderbetreuung so schon zulässt“ (AG4_I) oder aber, die Teilzeit wird zu einem sehr langfristigen Arbeitszeitmodell: „Es gibt aber auch Damen, die bleiben im Teilzeitmodell auch wenn die Kinder schon studieren. Ja, weil das einfach das Lebensmodell ist.“ (AG5_I) Die Kritik an diesen Entwicklungen wurde vor allem in einer Gruppendiskussion unter Arbeitgeber/innen sehr intensiv als kollektives Bewusstsein geteilt und zum Ausdruck gebracht:

„Das Recht auf Elternteilzeit ist eine Katastrophe. [...] Das drängt Frauen in allen Branchen, in allen Ebenen, auf allen Funktionen in eine Teilzeit, und hat uns in Österreich in eine Teilzeitkultur gebracht, die wir vorher nicht hatten und die wir anscheinend auch nicht mehr vernunftbegabt loswerden. Weil auch wenn jeder weiß, jede weiß, dass das eigentlich schlecht ist, für sie persönlich, ist es trotzdem anscheinend so ein großer gesellschaftlicher Druck, der das aufrechterhält. [...] Und ich find, es ist eine ganz frauenfeindliche Maßnahme (Mehrere AG: Ja.). [...] es drängt Frauen aus gehobenen, da geht’s jetzt nicht um Management, auch fachspezifische Rolle, es drängt sie hinaus und sie verbleiben sozusagen in diesem ständigen Zuarbeitsbereich. (Eine AG: Bei uns auch.)“ (AG16_GD)

3.1.5 Kollektiv geteilte Leitbilder und selbstverständliche Wertvorstellungen

Zunächst zeigen die Analysen der qualitativen Daten (Gruppendiskussionen, Interviews und Selbstbeschreibungen der Unternehmen), dass, wenn es in Unternehmen die Möglichkeit für Mitarbeiter/innen gibt, in Teilzeit oder anderen Arbeitszeitmodellen zu arbeiten, dies hauptsächlich als Angebot für Frauen gedacht ist und als für Frauen notwendig erachtet wird. Demgegenüber werden mit Vollzeiterwerbstätigkeit und Führungspositionen eher Männer in Verbindung gebracht. Teilzeitmöglichkeiten aufgrund von Bedürfnissen einer bestimmten Gruppe von Männern wird nicht explizit diskutiert und kommt in der Wahrnehmung auch nicht vor. Dies hat zur Folge, dass Familie, vor allem zeitintensive Familienarbeit, vordergründig im Konnex mit Frauen gesehen wird und damit auch Karenz, Teilzeit (vor allem Elternteilzeit) und Pflegefreistellung ebenfalls mit Frauen assoziiert wird. Wird eine Vollzeittätigkeit von Frauen mit Kindern angesprochen, wird sie als sehr unwahrscheinlich konstruiert, weil (1) die finanzielle Notwendigkeit meist nicht gegeben sei, weil (2) die adäquaten Einrichtungen zur Bildung und Betreuung der Kinder fehlen würden oder (3) weil Frauen aktuell hauptsächlich in einem Teilzeitausmaß arbeiten *wollen*, wie auch die quantitativen Analysen bestätigen. Dieses Leitbild inkludiert aber auch, dass für Frauen daraus dennoch kein Nachteil entstehen darf; das wird auf rhetorischer Ebene betont. Einzelne Stimmen und Schilderungen stellen hierbei Ausnahmen dar. AG19_GD erklärt zum Beispiel:

„Ich hab auch zwei Kinder, die sind 3 und 4, ich arbeit Vollzeit, von Anfang an, ich hab nie Teilzeit gearbeitet, wir organisieren uns das in der Familie, ich arbeit einfach gern und ermöglicht einem auf der anderen Seite als Frau viel, weil wenn man dann zeigt, dass man auch mit Kindern arbeitet, kriegt man trotzdem ganz andere Projekte.“

In etwas anderer Art erklärt AN1_1_GD ihre Form der Erwerbstätigkeit und inkludiert explizit den Vater ihres Kindes: „Also mein Sohn war in einem Kindergarten in Wien, natürlich, woanders könnte ich gar nicht leben, (lachen). Und schlechtes Gewissen? Also er hat einen Vater, der ist ziemlich toll, find ich, [...] und schlechtes Gewissen, nein.“ Diese expliziten Aussagen, aber auch weitere implizite Darstellungen von Respondent/innen referenzieren allerdings ebenfalls auf den Bezugsrahmen des zuvor beschriebenen Leitbildes, indem bspw. auf die Vorteile verwiesen wird, die man genießt oder indem auf das schlechte Gewissen verwiesen wird, das man im Gegensatz zur Leitvorstellung nicht hat.

Die Ursache für die Teilzeiterwerbstätigkeit der Frauen mit Kindern wird aber nicht unbedingt explizit oder kritisch in dem Umstand verortet, dass die Kinderbetreuungspflicht, die ja beide Elternteile betrifft, hauptverantwortlich von Frauen übernommen wird und ihnen diese Hauptverantwortung zugeschrieben wird, bzw. wird im Leitbild nicht integriert, dass Männer mit Betreuungspflichten diese in ungleich geringerem Ausmaß übernehmen und auch zugeschrieben bekommen. Dies taucht – zumindest im kollektiv geteilten Leitbild – nicht auf und wird von den meisten als gegeben vorausgesetzt, nicht thematisiert, so hingenommen und nur von einzelnen individuellen Äußerungen durchbrochen.

Eine Teilzeitbeschäftigung wird in diesem Zusammenhang, erstens, automatisch mit der Phase nach der Karenz einer Frau assoziiert, bspw. schildert AG9_I: „In Teilzeit zurückkehren nach Mutterschaft ist ein Klassiker. Aber ich glaube nicht nur bei uns.“ Dies geschieht auch unabhängig von der beruflichen Position der Frau vor der Geburt. Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen bezeichnen diese Gruppe der Frauen dann bspw. als „Karenzdamen“ (AN5_I) oder „Teilzeitdamen“ (AG6_GD). Selbst wenn Frauen keine Kinder haben, nehmen sie auf die selbstverständliche und legitime Abfolge von Elternkarenz und Teilzeitbeschäftigung von Frauen mit Kindern Bezug und beklagen bspw., dass sie nie eine Auszeit zum „Durchschnaufen“ (AN3_I) oder „einmal eine Zeit für mich“ (AG2_I) hatten und sich aufgrund dessen auch einmal ein Sabbatical wie AG16_GD gönnen.

Die geleistete Arbeit im Rahmen der Teilzeitbeschäftigung wird zudem, zweitens, sehr automatisch mit Vormittagen in Verbindung gebracht, weil die „Teilzeitmütter“ (AG14_GD) da „Kinderbetreuung haben“. Die Konzentration der Arbeitsstunden auf den Vormittag wird als bedingt durch Öffnungszeiten und durch das Schulsystem dargestellt, aber auch durch diverse Vereins- oder Freizeitaktivitäten am Nachmittag. Auch das Ideal, als Mutter am Nachmittag Zeit mit den Kindern zu verbringen, schwingt mit. Außerdem wird von AN6_I festgestellt: „Eine Frau, die ein Kind hat, oder mehrere Kinder hat, muss so einen Job haben, wo sie nach Hause kommt und nicht total müde ist“ (AN6_I). Ideal wird daher ein Ausmaß von 20 bis 30 Stunden konstruiert, und in mancher Argumentation wird darauf Bezug genommen (bspw. wie viele Dienste braucht eine Frau da in der Pflege, 6 Stunden pro Tag ohne Mittagspause passen da genau). Die quantitativen Analysen zeigen diesbezüglich ebenfalls, dass dieses Stundenausmaß präferiert wird und sich – ebenso wie das Teilzeitausmaß unter 20 Stunden – in den vergangenen zehn Jahren unter Frauen zunehmend verbreitet hat.

In Folge wird in das Leitbild grundsätzlich inkludiert, dass Muttersein und gleichzeitige Erwerbstätigkeit sehr wohl unhinterfragt möglich und denkbar ist, auch angestrebt wird. Es wird als sehr positiv dargestellt, nicht nur Mutter und Hausfrau zu sein, sondern „ein Stück weit am Arbeitsleben teilzunehmen“ (AN2_I). Jedoch – wie bereits dargelegt – ist Erwerbstätigkeit von

Frauen, die Kinder haben, stark und automatisch gekoppelt an die von ihnen geleisteten Kinderbetreuungszeiten und an ein Ideal, so viel Zeit wie möglich bei den Kindern zu sein. Das Ausmaß der Teilzeiterwerbstätigkeit wird dabei oft verschleiert, weil es von etwa 6 bis 35 Wochenstunden reicht. Das heißt auch, dass die Vorteile und Gefahren für Frauen sehr unterschiedlich sind. Eine Arbeitnehmerin erklärt bspw. im Interview erst auf Nachfrage: „Die Teilzeit, das war schon üblich, natürlich [...] aber, weil ich g'sagt hab, 35 Stunden will ich nicht“ – „I: Dann waren es 20 Stunden?“ – „Es sind 10 Stunden pro Woche“ (AN2_I).

Nicht nur das Stundenausmaß, auch bestimmte Positionen sind für Frauen meist nur bis zu einem gewissen Grad nach oben hin denkmöglich und unterliegen bestimmten Grenzen, basierend auf deren Wünschen, Bedürfnissen und Idealvorstellungen (vgl. die Veränderungswünsche, vorwiegend zu maximal vollzeitnaher Beschäftigung in Tabelle 10, aber auch das ideale Arbeitsausmaß in Abbildung 8). Dies verdeutlichen folgende Erfahrungen und Überlegungen: „All-in mach ich nicht, das ist mir zuviel“ (AN4_1), „Herumreisen ist die Schwierigkeit, das geht einfach nicht“ (AG9_GD), „Jobangebote, wo die Erstinvestition um ein Vielfaches höher ist, würde ich nicht geschafft haben“ (AN4_I). Eine Arbeitnehmerin ist bspw. auf die Unterstützung in der Kinderversorgung von ihrem Partner angewiesen, sonst könnte sie sich ihre „30 Stunden auch sonst wohin schmieren“ (AN6_GD).

Die Art und Weise, wie viel Zeit Frauen der Kinderbetreuung und der Erwerbsarbeit widmen, wird als höchst individuelle Entscheidung gerahmt, die niemand diesen Frauen abnehmen kann und in die niemand eingreifen sollte, „weil à la longue, wenn man jemanden in eine Rolle, in ein Stundenausmaß reinsteckt, wo er aber sich nicht wohlfühlt, hat der Dienstnehmer nix davon und die Firma in weiterer Folge auch nicht“ (AG2_I). Das heißt als Konsequenz auch, dass es (1.) die individuelle Verantwortung und Organisation der Frauen selbst ist, für eine gute Ausgewogenheit in Einklang mit ihren Wünschen zu sorgen. Für Frauen mit Kindern als Arbeitskraft impliziert dies außerdem, dass sie (2.) am Arbeitsplatz dennoch zeigen müssen, dass sie sich einbringen, dass sie motiviert und erreichbar sind, dass sie Verantwortung übernehmen für ihren Workload und diesen selbst organisieren, ihn aktiv einschränken oder sich zurücknehmen – immer im Einklang mit Kinderbetreuung, die sich eine Frau zusätzlich organisieren kann, denn „wenn man einmal viele Stunden hat, dann wird's auch schwierig zu organisieren, glaub ich“ (AG3_I). Dass dies aber vor allem dann notwendig ist, wenn man für die Kinderbetreuung und -versorgung alleine oder hauptsächlich verantwortlich ist wie Frauen, wird nicht explizit einbezogen und gilt für Männer so keineswegs.

Auch (3.) ökonomisch nachteilige Konsequenzen liegen damit in der individuellen Verantwortung. Diese werden aus Perspektive der Frauen entweder akzeptiert und hingenommen („geht halt nicht“), weil Zeit mit Kindern mehr Priorität hat („ich will bei den Kindern sein“ oder „ich kann nicht, ich will nicht 30 Stunden arbeiten“). Wie auch die quantitativen Befunde verdeutlichen, wird maximal versucht, die Anzahl an Teilzeitstunden zu erhöhen, um die Konsequenzen abzufedern. Oder aber die Konsequenzen sind gar nicht in die Konstruktionen inkludiert, werden gar nicht thematisiert, abgeschwächt oder ignoriert. Wiederum wird es aber als individuelle „Selbstverantwortung“ (AG2_GD) der Frauen oder gar als „Realitätsverweigerung“ (AG13_GD) konstruiert, weil die individuelle Entscheidung für ein bestimmtes Teilzeitausmaß von den Frauen bewusst getroffen zu werden scheint:

„Also wir können uns den Mund fusselig reden. Und unsere Mitarbeiterinnen sollten eigentlich am allerbesten wissen, was Pensionskonten sind, weil die täglich mit ihren Kundinnen sitzen und sagen sollten, Achtung schauen sie sich einmal an.“ (AG16_GD)

„Es kann nicht jeder Vollzeit arbeiten, [...] aber dass man sich vielleicht einmal ausrechnet, was passiert, wenn der Mann einen verlässt.“ (AG19_GD)

„Es ist ja ganz lustig, wir haben bei uns viele Frauen, die erwachsene Kinder haben, die trotzdem noch Teilzeit arbeiten. Also, die haben ja eine in meinen Augen geniale Lebensqualität. (lacht) Eh schön, wenn sie sich's leisten können.“ (AN4_I)

„Das [Lebensmodell Teilzeit] ist was Individuelles, was jede Frau und jede Familie für sich entscheiden muss wie sie da damit umgehen.“ (AG5_I)

„Sehr klassisch, aber, das ist natürlich von jeder Frau die persönliche Entscheidung.“ (AG5_I)

Inwiefern das soziale Umfeld oder Arbeitgeber/innen in diese individuellen Entscheidungen auch eingreifen sollten oder diese politisch gelenkt werden sollten, wird sehr intensiv und kontrovers diskutiert. Es wird durchaus beobachtet, dass der Wunsch nach mehr Arbeitszeit aufgrund der Pension möglicherweise schon auch von den Frauen selbst kommt, aber erst spät, „wenn sich die Frauen mit 50 plus eher wünschen mehr zu arbeiten“ (AG14).

Männer und ihr Umgang mit Arbeitszeit wird dabei durchgehend als Gegenpol definiert und als Referenzrahmen herangezogen; ob sie Kinder haben oder nicht ist in den Konstruktionen meistens irrelevant. Zunächst stehen Männer im Zusammenhang mit der Nutzung flexibler Arbeitszeiten oder Gleitzeiten eher im Rahmen einer selbstverständlich konstruierten Vollzeiterwerbstätigkeit im Fokus. Wenn Männer eine Teilzeiterwerbstätigkeit oder Führungspositionen in Teilzeit ausüben, dann wird dies als ungewöhnlich konstruiert, auch wenn die Angebote dazu allen Mitarbeiter/innen offenstehen. Gleichzeitig jedoch kann es vorkommen, dass anschließend auf rhetorischer Ebene ein Widerstreben und Bedauern ausgedrückt wird. Wenn Männer als Teilzeiterwerbstätige beschrieben werden, dann nicht unbedingt aufgrund von Kinderbetreuungspflichten, sondern wird dies gänzlich anders begründet, bspw. aufgrund von politischem Engagement oder einer zusätzlichen selbstständigen Erwerbstätigkeit. In folgendem Zitat sind der Gegenpol zu den Frauen in Teilzeit bspw. Ärzte in Teilzeit:

„Sei es, dass es noch Mütter sind mit noch kleinen Kindern, aber auch durchaus unter Anführungszeichen gestandene Fachärzte, die einfach sagen ‚Nein, ich mache nur 30 Stunden im Spital und betreibe noch eine Wahlartzordination daneben.‘“ (AG9_I)

Außerdem würden Männer in Teilzeit eher mit sehr hohem Stundenausmaß oder vollzeitnah arbeiten und vor allem von der Dauer deutlich begrenzter. Dann ist auch eher die Rede von „Stunden reduzieren“, bzw. währenddessen in der Zusammenarbeit mit Kolleg/innen weiterhin noch „Dinge ausbügeln“ oder „Dinge abfangen“ (AN2_I). Außerdem stehen etwaige ökonomische Auswirkungen stärker im Vordergrund, die es zu vermeiden gilt. Im Gegensatz zu weiblichen Arbeitnehmerinnen ist es legitim, einen stark ökonomischen Blick zu haben oder eine andere Wahrnehmung auf Teilzeit, die nur „eine gewisse Zeitlang“ (AN1_I) eine Lösung sein kann. Männliche Teilzeit wird viel stärker als pensionsrelevant erlebt und auch das soziale Umfeld bestärkt diesen Fokus. Dieses Leitbild wiederum reproduziert (männliche) Vollzeiterwerbstätigkeit als Norm und als jene Tätigkeit, mit der man am ehesten in höhere Positionen aufsteigt. Eine Arbeitgeberin drückt dies so aus:

„Es gehen immer mehr Männer auch in Teilzeit. Das ist zwar auffallend, die gehen dann halt zwischen 30 und 35 Stunden, die Frauen gehen halt, bis zu 6 Stunden runter, also, die wenigen

Stunden machen die Frauen, und die Teilzeit, um auch ein bisschen zu Hause mit zu tun, ist jetzt vielleicht gemein, wenn ich das so sage, so, ich kümmere mich da auch zu Hause, dann ist man in Teilzeit mit 35 Stunden. Geht aber auch dann wieder rauf.“ (AG8_GD)

In Bezug auf Arbeitszeitmodelle werden Väter als diejenigen dargestellt, die eventuell etwas später in die Arbeit kommen wegen der Kinder, die sie im Rahmen der Gleitzeit noch in den Kindergarten oder in die Schule gebracht haben, sie bleiben dann aber länger im Büro, weil sie ja in Vollzeit beschäftigt sind. Grundsätzlich werden sie aber aufgrund nicht so ausgeprägter Kinderbetreuungsverantwortung als nicht ebenso angewiesen auf Arbeitszeitmodelle wie Frauen konstruiert. AG18_GD erklärt bspw.:

„Weil für einen Mann ist das relativ wurscht ob der um 8 arbeitet, oder am Nachmittag, oder zu Hause arbeitet, eher nicht so wichtig. Für die Frauen ist das doch, glaub ich, mittlerweile viel wichtiger. [...] Bei den Männern ist das eher noch, mh muss nicht sein.“

Männer (und auch andere jüngere oder ältere Arbeitnehmer/innen) profitieren grundsätzlich ebenso von „familienfreundlicheren“ Arbeitszeitmodellen, vor allem deshalb, weil sie es zwar auch machen könn(t)en, aber nicht darauf angewiesen sind. Für sie ist nicht unbedingt erforderlich, weil ihnen in den Konstruktionen unbezahlte Arbeit neben der Erwerbstätigkeit nicht in dem Ausmaß zugeschrieben wird, wie das für Frauen der Fall ist. Vielmehr geht es bei Männern eher darum, neben der Vollzeiterwerbstätigkeit noch möglichst viel Zeit mit der Familie zu verbringen. Die Sicht eines männlichen Vollzeit-erwerbstätigen Arbeitnehmers reproduziert bspw. diese deutlich weniger vorhandene Zuschreibung und Verantwortung für die nachmittägliche Kinderbetreuung sehr selbstverständlich: AN10_3_GD fühlt sich auch in seiner Vollzeiterwerbstätigkeit zwar davon betroffen und hat Erfahrungen damit. Auch wenn er es genderneutral ausdrückt, geht es um die Verantwortung der Frau, die sie mit einer Teilzeit trotz ihrer Leitungsfunktion regelt: „Und da bin ich in der Kinderbetreuungsthematik. Wir sind auch persönlich betroffen gewesen, [...] das war schon immer unser Thema. Bis 14 Uhr und Kinder abholen, halb drei, so um die Gegend. Und das waren immer diese Zeiten so. Von 8 bis 14 Uhr.“

Die Leitvorstellung ist außerdem, dass Unternehmen vorrangig den Wünschen der Arbeitnehmer/innen entsprechen (sollen) – diese stehen an erster Stelle. Das bedeutet, dass eine Elternkarenz eines Mannes ermöglicht wird, wenn der Wunsch danach auftritt, während der Wunsch einer Frau nach einer Elternkarenz gar nicht thematisiert wird und im Leitbild aufgrund der Selbstverständlichkeit gar nicht inkludiert ist. Der Wunsch von Frauen nach unterschiedlichem Ausmaß an Erwerbsarbeitsstunden ist aber sehr wohl explizites Thema. Implizit schwingt daher immer mit: Eine Frau hat die Hauptverantwortung für die Versorgung der gemeinsamen Kinder und auch automatisch den Willen dazu, einem Mann wird eher der Wunsch zugeschrieben, „auch zuhause bleiben zu wollen einmal“. Als Mann Zeit zu investieren ist jedenfalls im Leitbild inkludiert und es ist legitim, dass dies Männern auch wichtig ist, allerdings in einem Ausmaß, das auch nicht so gravierende Auswirkungen haben dürfte wie die Zeit, die Frauen für die Familie zuhause bleiben. Die Ansprüche von Männern diesbezüglich sind tendenziell als geringer konstruiert als jene der Frauen.

Mit der Konzentration der Teilzeitwünsche von Frauen mit Kindern auf den Vormittag werden auch die Schwierigkeiten, die für Arbeitgeber/innen daraus resultieren, in Zusammenhang gebracht:

„Der größte Tod ist, Mitarbeiterinnen die in Elternteilzeit oder in Altersteilzeit sind, die dann nur von 8 bis 11:45 arbeiten. Weil wer arbeitet von 7 bis 8 und wer arbeitet ab 11:45, wenn ich nur zwei Personen bekomme in dieser Berufsgruppe.“ (AG2_GD)

„Der Marktleiter muss halt schauen, wie viele Mütter hab ich (lachend), die halt alle nur Vormittags kommen wollen.“ (AG1_I)

Da „in den Köpfen“ der Unternehmen und Führungskräfte – so die in den Gruppendiskussionen und Interviews immer wieder formulierte Vorstellung – immer noch das Normalarbeitsverhältnis als Vollzeiterwerbstätigkeit mit Anwesenheit vorgesehen ist, erfordern die geänderten Wünsche und Bedürfnisse der – vor allem weiblichen – Arbeitskräfte ein „Umdenken“. Das Umdenken betrifft vorrangig die höhere Flexibilität und die vielfältigeren Arbeitszeitmodelle, die Änderungen evozieren sollen. „In den Köpfen“ bleiben also Frauen weiterhin hauptsächlich als hauptverantwortlich für die adäquate Kinderbetreuung und -versorgung und als Zielgruppe für Arbeitszeitmodelle oder für Unterstützung durch institutionelle Betreuungsmöglichkeiten bestehen. Dies muss nicht umgedacht und nicht geändert werden. Dieses Leitbild „Hauptverantwortung für Kinder liegt bei weiblichen Arbeitskräften“ wird durch dieses „Umdenken“ sogar reproduziert.

Diese Zuschreibung, dass sich viele Arbeitszeitmodelle nach den Wünschen der Frauen mit Kindern richten, geschieht meistens sehr explizit, wenn vor allem „frauenlastige“ Unternehmen viele Teilzeitmodelle und viele verschiedene Arbeitszeit- und Arbeitsortmöglichkeiten brauchen. Dies speist das Leitbild, dass Frauen in ihrer Kinderbetreuungsverantwortung bestmöglich unterstützt werden müssen, in Teilzeit arbeiten können müssen, je früher und mit je mehr Stunden desto besser. Ein Unternehmen erklärt diesbezüglich: „Wir erleichtern Müttern den Wiedereinstieg nach der Karenz und unterstützen bei der Kinderbetreuung“ (UF-Unternehmen). Für Unternehmen oder Teams mit hohem Frauenanteil im gebärfähigen Alter oder bei Bewerbungen von Frauen im gebärfähigen Alter bedeutet dies im Umkehrschluss, dass eventuell noch Familie geplant wird und dann „eben eine Pause“ (AG4_I) gemacht wird, zu Krankheitszeiten viele Ausfälle durch Pflegefreistellungen zu erwarten sind und dass Karenzen unklar ausgehen können. Von frauenlastigen Unternehmen wird also deutlich mehr Flexibilität erwartet, wie eine Arbeitgeber-Vertreterin es ausdrückt bzw. die Arbeitnehmer/innen diskutieren:

„Du weißt nie, wie das weitergeht, also kommt dann die Kollegin aus der Karenz überhaupt zum vereinbarten Zeitpunkt retour, kriegt die ein zweites Baby, möchte die in Bildungskarenz gehen.“ (AG4_I)

„Ein Team mit 80 % Frauenanteil zwischen, sagen wir, 20 bis 40 Jahren, dann ist das eine echte Herausforderung in der Grippezeit (AN13: viele in Pflege) weil es ist ja schon ein Thema. Weil da geht es nicht darum, wieviel Anspruch man gesetzlich hat. Weil das Kind ist trotzdem krank, auch wenn er ausgeschöpft ist.“ (AN10_3_GD)

Die Verbindung der Hauptverantwortung für die optimale Versorgung von Kindern mit den weiblichen Arbeitskräften wird aber auch dann reproduziert, wenn von und mit den Frauen mit Kindern (und eben nicht mit den Männern mit Kindern, den berufstätigen Vätern, oder mit den Männern mit Kinderbetreuungspflichten) gesprochen wird. Ihnen wird damit zugeschrieben, die Versorgung und Betreuung der Kinder mit der Erwerbsarbeit abstimmen zu müssen und daher von flexiblen Arbeitszeiten und -orten besonders zu profitieren. In Bezug auf die optimale Versorgung und auf die Unterstützung bei der Verantwortung für gesunde Ernährung

erklärt bspw. ein Unternehmen: „Kostenloses Mittagessen aus Bio-Zutaten ist ein weiteres Angebot, bevorzugt für berufstätige Mütter“ (UF-Unternehmen). Wenn es um die Unterstützung bei der Kinderbetreuung seitens des Unternehmens geht, erzählt ein anderes Unternehmen:

„Beispielsweise hatten wir die Idee einen Betriebskindergarten zu errichten. Nach Gesprächen mit den Müttern aus unserem Unternehmen haben wir aber festgestellt, dass diese ihre Kinder lieber in den Betreuungsstätten ihrer Heimatgemeinde unterbringen und dass eine finanzielle Unterstützung die bessere Lösung für sie ist.“ (UF-Unternehmen)

Das zugrundeliegende Leitbild kann aber auch implizit mitschwingen und reproduziert werden, und zwar dann, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neutral als Familien oder als Frauen und Männer adressiert werden und sowohl weibliche als auch männliche Mitarbeiter/innen als Mütter und Väter wahrgenommen werden, denen auch beiden – formal – alle Arbeitszeitmodelle und familienfreundlichen Angebote offenstehen (sollen). Zwei Unternehmensvertreterinnen drücken es so aus:

„Und deswegen find ich es schön, dass Unternehmen Leuten unterschiedliche Arbeitsmodelle in unterschiedlichen Lebensphasen bieten. Und zwar nicht nur den Frauen, sondern auch den Männern.“ (AG13_GD)

„Als Unternehmen ist es jetzt nicht unser Hauptziel, Topziel, mehr Frauen [...] in Führungspositionen, sondern wir möchten allen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, da zu sein, wo sie hinwollen.“ (AG1_I)

„Bei der Elternarbeit ist es wichtig, dass unsere Unternehmensangebote alle MitarbeiterInnen adressieren, Väter wie Mütter, und dass diese ausreichend flexibel gehandhabt werden, um den unterschiedlichen [...] beruflichen Anforderungen gerecht zu werden.“ (UF-Unternehmen)

In beiden Fällen (explizit und implizit) stehen die „Bedürfnisse der Familien“, die Bedürfnisse der Frauen *und* Männer, auch wenn sie unterschiedlich sind, im Vordergrund und werden akzeptiert. So wird aber allen Beteiligten Raum gegeben, entsprechend dem Leitbild die ungleiche und geschlechtsspezifische Inanspruchnahme fortzusetzen und zu reproduzieren. Die Möglichkeiten für die Bedürfnisse beider Geschlechter explizit zu öffnen und anzubieten, bedeutet in weiterer Folge, dass sich auch deren Bedürfnisse und kulturellen Leitbilder nicht ändern und reproduziert werden.

Unternehmen verändern sich somit weiterhin diesen entsprechend, nehmen deren Wünsche und Bedürfnisse so hin und ignorieren weitgehend, dass diese geschlechtsspezifisch und stark unterschiedlich sind. Männer werden selten explizit als Teilzeitkräfte nach einem Wiedereinstieg angesprochen. Wenn sie allerdings Wünsche oder Forderungen äußern, sollten Unternehmen – so die Leitvorstellung – auf diese ebenfalls eingehen. Derartige Wünsche erscheinen vor dem rekonstruierten Leitbild allerdings unwahrscheinlich; Veränderungen in Bezug auf diese Norm infolge ebenso. Dies wird außerdem nur marginal als im Verantwortungsbereich des Unternehmens liegend aufgefasst. Männer mit Kindern als Teilzeitarbeitskräfte oder als Wiedereinsteiger nach einer längeren Elternkarenz zu definieren oder gar zu fördern wird nicht als Handlungsoption angesehen. Grundtenor ist wiederum: „Wir versuchen das eh alles, aber ich kann jetzt nicht in das Familienleben eingreifen“ (AG10_I).

Weibliche Arbeitskräfte mit Kindern können – so das Leitbild – von ihrer Hauptverantwortung für die Kinderversorgung vor allem von anderen (familialen) Betreuungspersonen bzw. durch Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen entlastet werden. Wird von diesen gesprochen, so wird wiederum eine enge Verbindung zu Frauen in der Arbeitswelt hergestellt. Von der

Verfügbarkeit, der Qualität und den Kosten dieser Einrichtungen hängen deren Möglichkeiten und deren Stundenausmaß zu arbeiten ab, bzw. sind eventuell dadurch eingeschränkt. Diese externen Institutionen könnten Frauen entlasten, wie diese Arbeitgeberin es ausdrückt: „Oder man kämpft und sagt, naja, dann muss ich das Kind halt wirklich in längere Betreuung geben und ich komm voll zurück“ (AG1_I). Männer sind von der Verfügbarkeit und der Qualität der Kinderbildungs- und -betreuungsinstitutionen eher nicht betroffen, wenngleich sie die Situation kennen, aber: Sie „richten sich’s schon irgendwie“ (AG13_GD). Neben institutionellen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen werden zuvor noch Babysitter, Großeltern oder Nannies als dafür geeignet konstruiert:

„Wenn die Teilzeitdamen jetzt einen nächsten Schritt machen wollen, da ist mehr Reisetätigkeit dabei, da ist mehr Präsenz dabei unter Umständen bei Abendevents. Das wird alles sehr schwierig, wenn die kleine Kinder haben, ja. Da ist man dann halt nicht, oder kostet dann wieder, braucht man wieder einen Babysitter oder so.“ (AG6_GD)

„Dass man die Frauen abholt wo sie sind, schaut was ist möglich, es kann nicht jeder Vollzeit arbeiten, hat nicht jeder die Unterstützung von Großeltern, oder kann sich eine Nanny leisten.“ (AG19_GD)

Verfügbare Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen oder Betreuungspersonen (und der Fokus auf deren Ausbau) müssen nicht automatisch dazu führen, dass Frauen früher und in höherem Ausmaß erwerbstätig sind, weil das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage komplex ist. Eine gesteigerte Nachfrage könnte möglicherweise aufgrund von Idealvorstellungen zu Mutterschaft nur äußerst eingeschränkt gegeben sein (vgl. Abbildung 7 zu Gründen für Teilzeit). AN6_I berichtet bspw., dass für sie die Vollzeiterwerbstätigkeit selbst dann nicht vorstellbar gewesen wäre, wenn die Schwiegermutter ihr Betreuungsausmaß ausgedehnt hätte. Und AG3_I erklärt: „Unser Kindergarten hat von 6 Uhr 30 bis um 18 Uhr offen. Sofern es gebraucht wird. Man muss ganz ehrlich sagen, am Nachmittag die langen Öffnungszeiten braucht eigentlich kaum jemand.“

Liegt der Fokus auf dem verstärkten Ausbau von externen Kinderbetreuungs- und -bildungsinstitutionen, werden in den Diskussionen und Interviews außerdem wieder nur die Kinderbetreuungspflichten der Frauen behandelt. Damit wird reproduziert, dass Frauen und nicht Männer die Verantwortung für die Kinderbetreuung und -versorgung innehaben, die sie an Institutionen, aber nicht an deren Partner abgeben können. Männer mit Kinderbetreuungspflichten werden auch nicht in der Verantwortung gesehen, Frauen eine frühere und höhere Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Männer mit Kinderbetreuungspflichten hätten dann auch weiterhin nicht mit schlechtem Gewissen und Vorwürfen zu leben, die in den Interviews und Gruppendiskussionen wiederum nur mit Frauen mit Kindern in Verbindung gebracht werden; bspw., wenn diese nach einem Jahr wieder arbeiten, in Vollzeit oder Schichtdiensten – also auch nachts – arbeiten und dadurch – aufgrund ihrer Entscheidung – „Kinder noch länger abgeschoben werden“ (AN4_I), „irgendwelche Fremden“ (AG7_I) oder eine Tagesmutter gebraucht wird, oder „Langzeitschäden“ (AG15_I) angekündigt werden, weil das Kind mit 18 Monaten eine Kinderbildungseinrichtung besucht. Weitere Quellen deuten auf diese Vorwürfe hin, die ausschließlich Frauen und nicht Männer mit Kinderbetreuungspflichten betreffen und weiterhin betreffen würden:

„Irgendwie fürchte ich, dass man da möglicherweise den Fokus auf die Kinder fast verliert.“ (AG9_I)

„Ich find auch nicht, dass mehr Kinderbetreuungsplätze das Problem lösen, [...] noch mehr Kinder noch länger abschieben. Also das find ich gar nicht gut. Ich find's auch nicht gut, 3 Monate alte Kinder sofort fremdbetreuen zu lassen.“ (AN4_I)

„Ich wollte mir ja zur Oma dazu eine Tagesmutter in Niederösterreich am Land organisieren, nach einem Jahr, dann rief mich die Tagesmutter zurück und hat gemeint, warum denn? Bitte, ich geh wieder arbeiten, nach einem Jahr. Was, seit wann geht man denn nach einem Jahr wieder arbeiten?“ (AG18_GD)

„Es ist so völlig tabu, das [eine Karenz] nicht zu machen, oder nur kurz, kürzer zu machen und dann nicht wieder Teilzeit einzusteigen, sondern Vollzeit, es keine Möglichkeit gibt, weil ich am Land bin und mir die Kindergartenpädagogin sagt, aber sie wissen schon, also die Langzeitschäden, da übernehmen wir keine Verantwortung, wenn sie ihr Kind mit zwei Jahren in den Kindergarten geben. Also wirklich bullet proof geschehen, 60 km von Wien entfernt in Richtung St. Pölten, also wir übernehmen keine Verantwortung, wenn sie das wirklich tun.“ (AG15_GD)

Die Idealvorstellung, dass eine Mutter lange und viel Zeit mit den Kindern verbringen will und nur Teilzeit arbeitet, speist diese Argumentationen und legitimiert auch die Grundhaltung der Unternehmen, sich diesem Ideal anzupassen und dieses nicht aktiv zu ändern. Unabhängig davon, ob erwerbstätige Frauen mit Kindern diesem Ideal entsprechen, dieses kritisieren oder sich entgegen dem Ideal verhalten, wird in den Diskussionen und Interviews mit folgenden Begrifflichkeiten und Formulierungen darauf Bezug genommen: „Rabenmutter“ (AG13_GD, AN3_1_GD), „Erziehungskonzept partieller Verwahrlosung“ (AN1_1_GD), schlechtes Gewissen, Stress, Verzicht, Druck, „reines Überleben“ als vollzeiterwerbstätige Frau mit Führungsposition und mit Kindern, aber auch „Fremdbetreuung“, in der sich Kinder bei einer vollzeiterwerbstätigen Mutter „praktisch immer“ (AG7_I) oder „ausschließlich“ (AN4_I) befinden würden und diese daher negativ zu bewerten sei.

Auf jene konfligierenden Leitbilder weisen auch sehr emotionale Diskussionen hin, v. a. unter Frauen. Das persönliche Unwohlsein aufseiten von Frauen, das in den Interviews und Gruppendiskussionen wiederholt thematisiert wird, drängt die Frauen mit Kindern in einen Legitimationszwang, denn: „Frauen können nur alles falsch machen“ (AN1_1_GD). Als „falsch“ konstruiert wird, (1.) wenn Frauen mit Kindern dem Mutterideal nicht entsprechen, weil sie nicht genügend Zeit für ihre Kinder haben, ihre Karriere und/oder ökonomische Lage absichern wollen und früh nach der Geburt (bspw. nach dem Mutterschutz) wieder vollzeitnahe oder in Vollzeit arbeiten, und zwar ohne akute finanzielle Notwendigkeit, die bspw. Alleinerzieherinnen zugestanden würde. Dieses Stundenausmaß erfordert Rechtfertigung und wird als „weniger charmant“ (AN4_I) und „keine Option“ (AN5_I) eingestuft. Als „falsch“ wird (2.) aber auch eingestuft, wenn eine erwerbstätige Mutter sehr lange und sehr viel Zeit mit Kindern verbringen will und diese einer Karriere, einer bestimmten Position und einer abgesicherten Pension vorzieht. Dies hat sie dann ebenfalls bspw. vor manchen Arbeitgeber/innen, der Familie oder vor Freund/innen zu rechtfertigen. Dies erzeugt wiederum auf individueller Ebene einen hohen Druck für Frauen mit Kindern, weil auch diese Entscheidung der Frauen in ihrer Alleinverantwortung auf individueller Ebene angesiedelt ist, entlang der Fragen: wie mache ich es, wie ist es richtig, was ist nicht mehr zu schaffen, was schaffe ich emotional nicht mehr.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass mit den unterschiedlichsten Erwerbsarbeitszeitmodellen vordergründig die Bedürfnisse von Arbeitnehmer/innen mit Kinderbetreuungspflichten oder mit Familien verbunden werden, um die sich die Arbeitswelt und die Unternehmen kümmern wollen. Allerdings – so die zugrundeliegende aber nur selten explizit benannte

Selbstverständlichkeit – geht es dabei vor allem um jene Arbeitnehmer/innen, die die Kinderbetreuungs- und -versorgungspflichten auch hauptverantwortlich übernehmen. Die Aussagen und Schilderungen der Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen lassen sich auf einem Kontinuum an Reflexionsfähigkeit über diesen Umstand verorten.

(a) Die erste Gruppe umfasst jene Arbeitnehmer/innen, die die Kinderbetreuungs- und -versorgungspflichten auch hauptverantwortlich übernehmen, also Frauen – meistens völlig unhinterfragt, manchmal explizit benannt, manchmal implizit gemeint. Das zugrundeliegende Leitbild inkludiert den männlichen Partner der Frauen mit Kindern als denjenigen, der die Frau unterstützen und in jenen Phasen die Kinderbetreuung übernehmen kann, in denen er gerade nicht seiner Vollzeiterwerbstätigkeit nachgeht. Aber er wird nicht konstruiert als derjenige, der die gleichwertige Verantwortung übernehmen sollte und auch nicht als derjenige, der durch eine Elternkarenz oder eine Teilzeiterwerbstätigkeit seine Partnerin in ihrer Erwerbstätigkeit unterstützen und die Vereinbarkeit erleichtern kann, der die Frau entlasten und ihr ermöglichen könnte, mehr oder früher wieder zu arbeiten.

(b) In einer weiteren Gruppe werden Männer der Vollständigkeit halber oder aufgrund einer gewissen Gleichberechtigungsdoktrin pro forma explizit miterwähnt oder im Sinne einer Art gleichberechtigten Nennung beider Geschlechter nachträglich erwähnt, um alle theoretischen Möglichkeiten auch gleichberechtigt zu nennen, bspw. AN5_I: „Die rückkehrenden Teilzeitmitarbeiter, das können ja auch Männer sein“.

(c) Eine dritte Gruppe an Respondent/innen erwähnt Frauen und Mütter nicht immer explizit oder bringt Kinderbetreuung und Karenz nicht explizit mit Frauen und Müttern in Verbindung. Die Formulierung erfolgt vielmehr gender-neutral und Beobachtungen werden für beide Geschlechter gleichermaßen formuliert, indem bspw. mit folgenden Begriffen operiert wird: Personen, Beschäftigte, Eltern, Führungskraft, Mitarbeiter/innen, Mütter und Väter, jemand, man, oder auch nur Mitarbeiter. So beobachtet AG17_GD bspw. „mehr Teilzeitwünsche, egal von wem; man kommt nach der Karenz zurück mit 20 Stunden, wir laden die Karenzierten ein“. AG10_I spricht in Zusammenhang mit Karenz und Teilzeit lange Zeit des Interviews von „ihm“, „dem Mitarbeiter“ und „seinen Kindern“ (ähnlich AG7_I: der Mitarbeiter). Mit diesen Formulierungsweisen wird vermieden, dass eine bestehende Ungleichheit explizit bestätigt wird, nämlich, dass hauptsächlich Frauen nach der Karenz mit wenigen Stunden wieder berufstätig sind, weil sie den Großteil der Kinderbetreuung übernehmen. Vielmehr wird diese Ungleichheit dadurch (unbewusst) verschleiert, kleingeredet und relativiert. Explizit angesprochen werden Männer als Väter mit Kinderbetreuungspflichten eher selten, sondern werden in den gender-neutralen Formulierungen mitgemeint.

(d) Eine weitere Gruppe räumt daran anschließend dennoch häufig ein oder gibt zu, dass Erwerbsunterbrechungen und Teilzeiterwerbstätigkeit vorwiegend doch nur Frauen mit Kindern betreffen. Dies wird auf rhetorischer Ebene jedoch bedauert oder als temporärer und unveränderbarer Zustand dargestellt, mit folgenden Formulierungen: „so leid es mir tut“, „natürlich sind das dann vorwiegend“ oder „meistens sind's halt Frauen“; „es ist halt schon so“ oder „es ist halt nach wie vor so, dass eher Frauen bei den Kindern mehr zuhause sind“. „Wenn Teilzeit, dann ist das halt mehr die Frau“, sind das „leider auch wieder vorwiegend Frauen“, oder „ist [es] halt nach wie vor so, [...] dass dann Frauen den Teilzeitjob machen, weil sie einfach die Familienmanagerin bleiben. Also sie kümmern sich nach wie vor halt auch um

Haushalt“ (AG5_I). Auch jener Arbeitgeber, der durchwegs von „dem Mitarbeiter mit seinen Kindern“ gesprochen hat, sagt irgendwann dann lachend: „Das trifft grad Frauen natürlich. Weil Männer (lachend) gehen selten in Teilzeit dann, wenn sie Kinder kriegen, also wenn die Frau Kinder kriegt.“ (AG10_I)

(e) Die letzte Gruppe, die das andere Ende des Kontinuums darstellt, benennt Ungleichheiten explizit, kritisiert diese teilweise auch vehement und benennt als Ursache auch Männer, die ihren Kinderbetreuungspflichten nicht in gleichem Maße nachkommen wie Frauen. Diese Gruppe besteht verstärkt aus Arbeitgeber-Vertreterinnen. Damit verbunden werden auch Forderungen oder Wunschvorstellungen geäußert, um diese Ungleichheiten zu verringern:

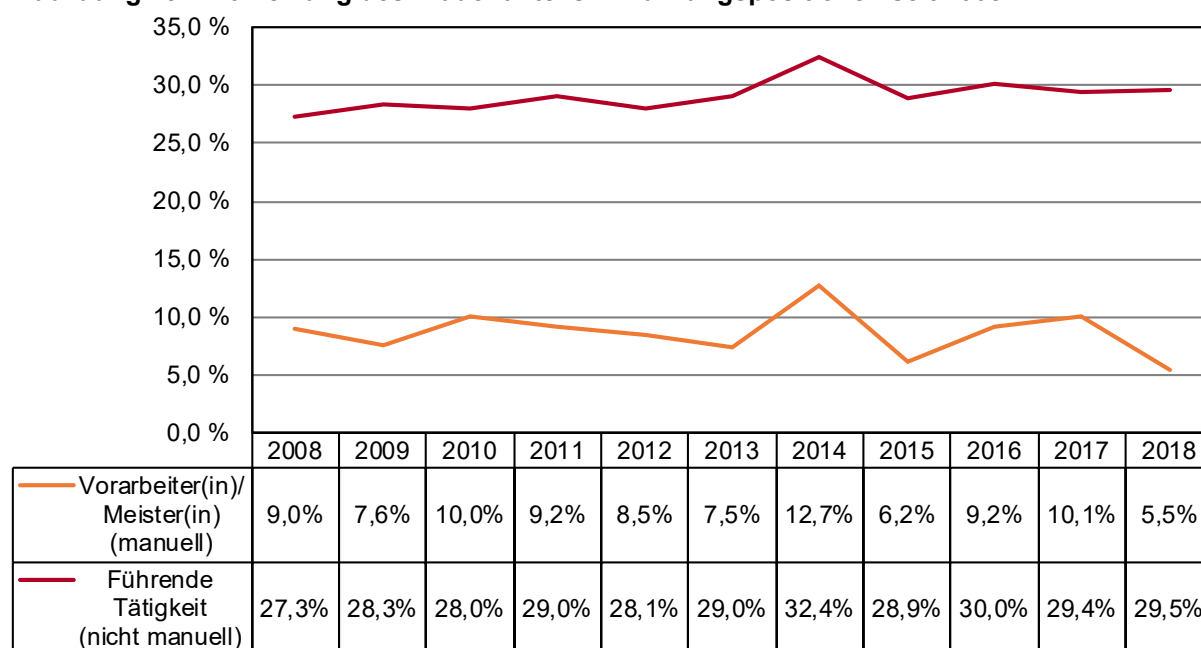
„Und ich hätte gerne auch ein Modell eines Mannes, der einmal in Teilzeit geht und den anderen zeigt, dass das auch möglich ist, dass das nicht so eine Frauensache ist.“ (AG8_I)

„Oder dass das Thema „aus der Frauenecke ein bisschen heraus kommt, [...] was gut wär, wenn sich noch ändert, ist der mentale Switch, dass dieses ganze Thema mit Teilzeitmodellen, Arbeitszeitmodellen, Karrieremodellen, was auch immer, so ein Frauen und Familienthema ist. [...] Weil sonst ist es immer nur so eine kleine Gruppe an Frauen, die grad kleine Kinder haben und die haben eh ein schlechtes Gewissen und die tun eh was sie können.“ (AN6_GD)

3.2 Karrieremöglichkeiten und Führungsmodelle für Frauen

Die im folgenden Abschnitt dargestellten Entwicklungen und Leitvorstellungen konzentrieren sich auf die Möglichkeiten und die Bedürfnisse nach Karriere bei Frauen. Der Mikrozensus erfasst hochqualifizierte berufliche Positionen bzw. führende Tätigkeiten sowohl in manuellen Berufsfeldern als auch in nicht-manuellen Berufsfeldern. In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Frauenquote in Führungspositionen vor allem in nicht-manuellen Berufsfeldern leicht erhöht und liegt auch 2018 relativ stabil bei etwa 30 %, während sie in manuellen Berufen eher gering ausgeprägt ist und stärker in ihrem Anteil zwischen 5 % und 10 % schwankt:

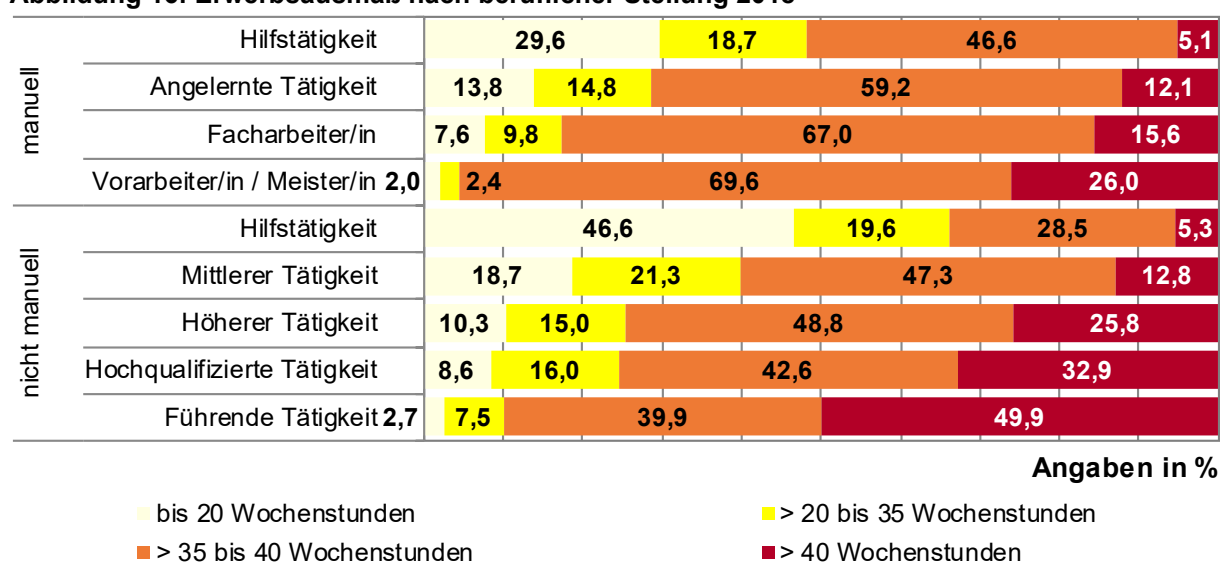
Abbildung 15: Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen seit 2008



Quelle: Mikrozensus 2008-2018; eigene Berechnung ÖIF

Die unterschiedlichen beruflichen Stellungen und Aufgabenbereiche, die im Mikrozensus abgefragt werden, unterscheiden sich deutlich in der Verteilung des unterschiedlichen Erwerbsausmaßes (vgl. Abbildung 16). Sowohl was führende berufliche Positionen in manuellen Tätigkeiten als auch in nicht-manuellen Tätigkeiten betrifft, überwiegt das Erwerbsausmaß in Vollzeit und darüber deutlich. Im Bereich von nicht-manuellen führenden Tätigkeiten liegt der Anteil an Personen, die mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten sogar bei knapp 50 %. Allerdings muss betont werden, dass im nicht-manuellen Bereich – im Gegensatz zu manuellen Berufen und dem Berufsbild Vorarbeiter/in oder Meister/in – nicht eindeutig definiert ist, was eine „führende Tätigkeit“ inkludiert und vor allem, welche Respondent/innen sich anhand ihrer Arbeitsaufgaben dieser Berufsgruppe zuordnen. Jedenfalls zeigt diese Abbildung, dass Personen in führender Tätigkeit nur in sehr geringem Ausmaß (rund 10 %) in Teilzeit, als mit weniger als 35 Wochenstunden erwerbstätig sind.

Abbildung 16: Erwerbsausmaß nach beruflicher Stellung 2018



Quelle: Mikrozensus 2018; eigene Berechnung ÖIF

3.2.1 Frauen und Karriere

In den qualitativen Daten – also den Interviews und den Gruppendiskussionen mit Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen – werden auf manifester Ebene zunächst Unterschiede im Hinblick auf Karrieremöglichkeiten von Frauen in den Diskussionen und Schilderungen offensichtlich und wiederholt bestätigt. Zum einen werden die unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten für Frauen auf Unterschiede in den Unternehmensstrukturen und Branchen zurückgeführt. Die Diskussionsteilnehmer/innen und Interviewpartner/innen erklären dies entlang von Aspekten die Größe des Unternehmens und die hierarchische Struktur des Unternehmens betreffend. Diese brächten mit sich, dass sich unterschiedliche Karriereperspektiven und Karrierewege entwickeln. Karrierevorstellungen könnten eine zu erreichende Führungsposition zum Ziel haben oder eher – auf Basis einer Fachkarriere – eine Expert/innenposition. Diskutiert wird auch, inwieweit es für eine erfolgreiche Karriere wichtig und notwendig ist, einen Abteilungswechsel innerhalb des Unternehmens vorzunehmen, oder ob eher ein Wechsel innerhalb der Branche in andere Unternehmen für eine Karriere von Vorteil ist. Was ist mit höheren Positionen verbunden? Sind Reisen vorgesehen? Geht mit den höheren Positionen auch ein höheres Gehalt einher? Dies ist nicht immer der Fall, wie das Beispiel der Pflege zeigt, weil

hier Zulagen wegfallen. Außerdem wird die Frage diskutiert, was es überhaupt heißt, eine höhere Position in einem Unternehmen innezuhaben: Bedeutet dies Mitarbeiterführung oder eher Geschäftsführung oder ist es vielmehr die inhaltlich-fachliche Leitung einer Abteilung?

Auch der Frauenanteil in Unternehmen ist für die Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen ausschlaggebend: Je geringer dieser ist, desto mehr Präsenz sei seitens der Frauen selbst notwendig, um den Karriereambitionen Ausdruck zu verleihen. Eine Arbeitgeberin in der Branche Transport und Verkehr erläutert bspw. in der Diskussion um Karrieremöglichkeiten von Frauen: „Ich weiß nur, so stark männerdominierte Unternehmen, da müssen sich die Frauen umso mehr zeigen, ja“ (AG10_GD). In diesem Zusammenhang werden auch entsprechende verpflichtende Geschlechterquoten diskutiert, um die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen (siehe ausführlicher weiter unten). Außerdem wird der Frauenanteil in Unternehmen auch zur Erklärung von bestehenden oder nicht vorhandenen Maßnahmen zur expliziten Förderung der Karrieren von Frauen im Unternehmen herangezogen: Je höher dieser ist, desto geringer ausgeprägt sei eine explizite Frauenförderung. Eine Arbeitgeberin im Gesundheits- und Pflegebereich bspw. erklärt: „Wär' eher fast ein bissl absurd, also, dadurch wir sowieso so stark weiblich sind, wird da ohnehin sehr stark auf dieses Thema g'schaut“ (AG3_I).

Zum anderen werden jedoch viele Faktoren in den Schilderungen und Diskussionen spezifiziert, die neben diesen unternehmensstrukturellen oder branchenspezifischen Aspekten als ausschlaggebend für die bestehenden Unterschiede und Ungleichheiten in Karrierewegen von Männern und Frauen gefasst werden. Sehr rasch werden diese Faktoren in den Diskussionen und Interviews in Verbindung mit Kinderbetreuungspflichten dargelegt, die von Frauen in umfassenderer Form übernommen werden als von Männern und eine Reihe der Faktoren maßgeblich und ungleich bedingen.

(1) Der Faktor Mutterschaft wird in Zusammenhang mit Karriere von Frauen kontrovers diskutiert. Da Karriere vordergründig mit Vollzeitwerbstätigkeit verbunden wird, werden andere Karrierewege als Sonderform beschrieben und hervorgehoben. Im Gegensatz zu Karrieren von Männern mit Kinderbetreuungspflichten wird daher sehr rasch die Betreuungspflicht der Frauen nach der Geburt von Kindern als vorrangiger Faktor genannt, der eine Karriere erschwert. Eine Teilnehmerin einer Gruppendiskussion unter Arbeitgeber/innen führt aus:

„Also wenn man jetzt die Frau hernimmt, mit Betreuungspflicht, die nur Teilzeit arbeiten kann, glaub ich schon, dass es die viel schwieriger hat die Karriereleiter emporzukommen.“ (AG4_2_GD)⁷

Karriere von Frauen mit Kindern wird zwar nicht immer als erstrebenswert, aber als machbar angesehen. Deutlich wird jedoch, dass die Karriere von Frauen nach der Geburt von Kindern sehr stark an den Möglichkeitsraum innerhalb der als vorrangig wahrgenommenen und als selbstverständlich konstruierten Kinderbetreuungsverantwortung geknüpft ist. Zunächst bestimmt die Grenzen dieses Möglichkeitsraumes also die Dauer der Erwerbsunterbrechung. Diese darf – so das Idealbild – für eine Karriere nicht zu lange, d. h. nicht länger als 1 Jahr sein und nicht vonstattengehen, ohne den Kontakt zum Unternehmen zu halten, eventuell sogar mit geringfügiger Anstellung unmittelbar nach dem Mutterschutz. Nach der Erwerbsunterbrechung seien das Stundenausmaß in der Teilzeiterwerbstätigkeit und das Arbeitszeitmodell

⁷ Unterstrichene Wörter sollen die besondere Betonung seitens des/der Respondent/in verdeutlichen.

der Frauen ausschlaggebend. Als ideal werden mindestens 80 % vom Vollzeitausmaß konstruiert, bzw. ein Mindestausmaß von rund 30 Stunden pro Woche, sonst sei ein „Karrierenick“ (AG10_I) zu befürchten. Außerdem sei es wichtig, die Dauer der Teilzeit einzuschränken bzw. ein Ende für ein reduziertes Stundenausmaß zu vereinbaren, damit es der Karriere nicht schade:

„Ich würd' wirklich behaupten 30 Stunden auf eine bestimmte Lebensphase hinweg beschränkt, schadet einer Karriere nicht. Wenn man es gut macht, engagiert, flexibel macht.“ (AG16_GD)

Manche Unternehmensvertreterinnen äußern durchaus deren Kritik an den Teilzeitangeboten (vgl. Kapitel 3.1.1), die auch zur Karrierefalle werden könnten (wie AN1_1_GD oder AG16_GD es ausdrücken), vor allem, weil die „Bereitschaft nach der Elternteilzeit wieder auf Vollzeit umzusteigen, [...] eher gering“ ist (UF-Beschreibung). Der Tenor lautet allerdings: Die Teilzeitbeschäftigung von Frauen sollte und darf gleichzeitig keinesfalls eine Hürde sein für eine Karriere und für einen Aufstieg von Frauen. Dafür wäre vor allem ein Umdenken seitens der Unternehmen notwendig, dass man „den Nächsthöheren sagt, mach einfach einmal deine Denklappen ein bissl weiter auf“ (AG6_GD). Dies betrifft wiederum vor allem die vom Unternehmen angebotenen und denkbaren Möglichkeiten für Frauen in Teilzeit, aber nicht die seitens der Frauen und der Männer unterschiedlich wahrgenommenen Kinderbetreuungspflichten. Demzufolge wird auch gefordert oder als ideal dargestellt, dass Karrierewege und -möglichkeiten sich diesem Umstand anpassen müssten, damit trotz Mutterschaft eine Karriere für Frauen mit Betreuungspflichten möglich sei. So müssten bspw. bereits Karriereentwicklungsprogramme in Teilzeit möglich sein oder Vernetzungskarrieretreffen nicht am Abend (AN10_1_GD) stattfinden. Neben der Erwerbstätigkeit im Teilzeitausmaß ist in Zusammenhang mit anderen Arbeitszeitmodellen der Möglichkeitsraum von Frauen nämlich auch durch ihre Anwesenheit definiert, denn für eine Karriere müssten die Personen und ihr Potenzial von Kolleg/innen und Vorgesetzten auch wahrgenommen und in informelle Netzwerke aufgenommen werden.

(2) Als vordergründig ausschlaggebend und ein am schwierigsten für Frauen mit Kindern zu gewährleistender Faktor kristallisiert sich der Faktor Flexibilität heraus. Ein Mangel an Flexibilität wird als ein maßgeblicher „Karrierекiller“ definiert. Eine Arbeitgeberin rahmt diesen Umstand in der Diskussion mit den Worten: „Wenn du weiterkommen willst, musst du flexibel sein und dadurch zeigst du, dass du interessiert bist“ (AG6_GD). Diese erforderliche Flexibilität wird – wie bereits in Bezug auf Arbeitszeit- und Teilzeitmöglichkeiten – vor allem in Verbindung mit Teilzeit oder Elternteilzeit sehr kritisch gerahmt. Erst wenn also sowohl genügend Zeit in den Job investiert wird als auch wenn genügend Flexibilität vorhanden ist, sollte Teilzeit keine Hürde oder Ausschlussgrund für eine Karriere sein. Ansonsten gibt es „karrieremäßig naturgemäß Grenzen“ (AN1_I), wenn man nach der Geburt eines Kindes nicht mehr Vollzeit arbeiten kann und will und sich zudem in diesem eingeschränkten zeitlichen Rahmen wenig flexibel präsentiere. Dabei bedienen sich manche des Bildes vom fallengelassenen Stift. Die Sichtweisen von zwei Arbeitnehmerinnen in Führungspositionen deuten auf diese Diskrepanz hin. Die erste Aussage spiegelt eher mangelnde Flexibilität wider, auf der die Angestellte in Leitungsfunktion in einer 30-Stunden-Teilzeit, die viele ihrer Aufgaben in Teleheimarbeit macht und ein internationales Team leitet, auch besteht. Die zweite Aussage betont eher die Flexibilität, die dazu geführt hat, dass sie trotz ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit die Führungsposition dennoch behalten konnte und stammt von einer personalverantwortlichen leitenden Angestellten eines Handelsunternehmens.

„Ich hab ein Kind und das muss ich abholen, und da fällt halt dann der Stift und da fährt der Zug drüber.“ (AN6_GD)

„Ich mein, wenn ich jetzt auf meinem Arbeitszeitmodell poche, dann würd ich jetzt auch nicht hier sitzen, weil da hätt ich um halb zwölf der Stift fallen gelassen und würde zuhause bei meinen Kindern sitzen. Aber das will ich nicht und das geht einfach nicht in der heutigen Zeit.“ (AG18_GD)

3.2.2 Frauen in Führungspositionen

Häufig wird festgestellt – und das zeigen auch die quantitativen Auswertungen –, dass der Großteil an Führungspositionen im Vollzeitausmaß ausgeführt wird und weibliche Führungskräfte in obersten Führungsebenen sehr rar sind. Wenn es sich um eine weibliche Führungskraft in Vollzeit handelt, dann ist diese eher kinderlos: „Naja, die, die ganz oben sind, haben keine Kinder. Stimmt“ (AN3_I). Ob dies auch bei Männern in einer Führungsposition der Fall ist oder wie sich deren Ausmaß an Kinderbetreuungspflicht gestaltet, wird in den Interviews nie thematisiert und in den Gruppendiskussionen nicht zur Sprache gebracht.

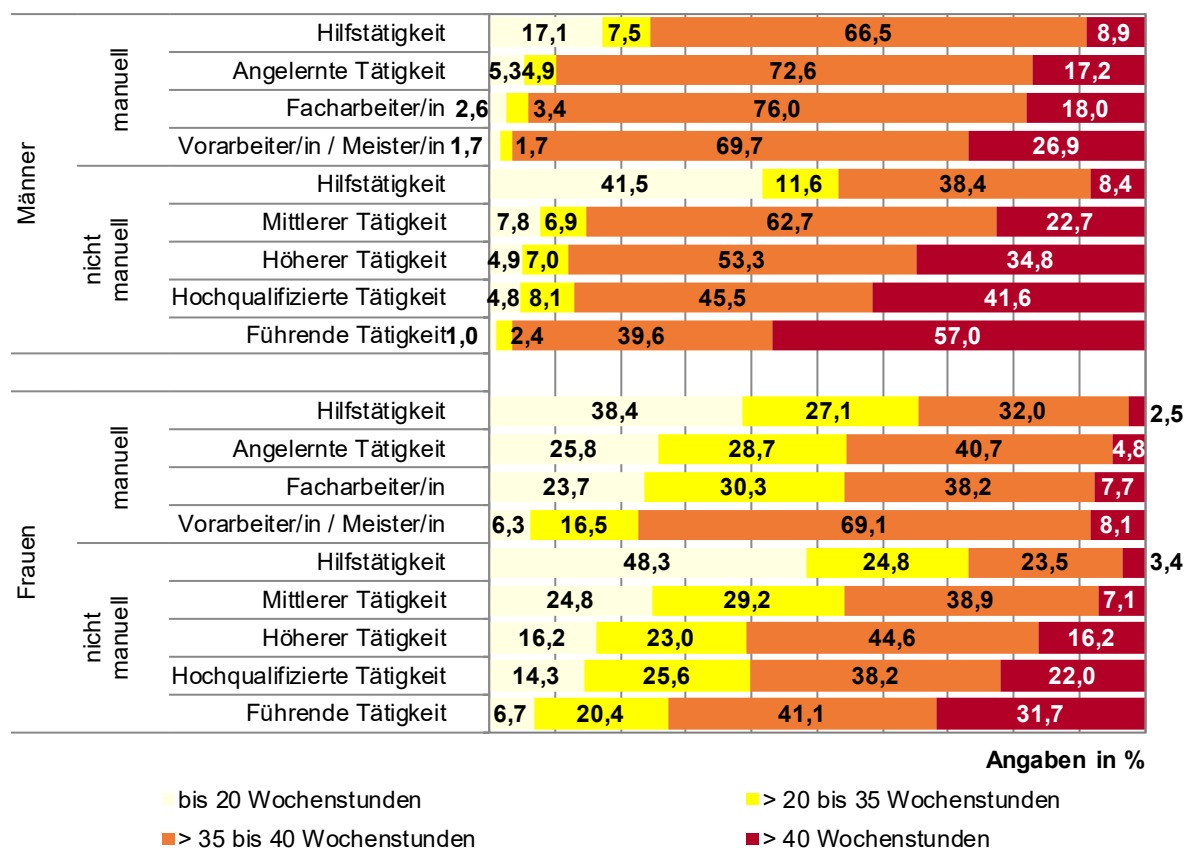
Da gewisse Positionen – so wird in die Argumentationsmuster inkludiert – keine Teilzeit erlauben, keine Elternteilzeit und auch keine Erwerbsunterbrechung mehr, wie bspw. eine Vorstandsfunktion, Führungspositionen mit viel Reisetätigkeit, Positionen, die Mobilität und häufige Standort- oder gar Firmenwechsel und ein hohes Ausmaß an Flexibilität erfordern, scheint dann die Karrieregrenze für Frauen erreicht, die einmal Kinder haben wollen oder bereits welche haben. Als Begründung werden die Familie(nplanung) und die damit verbundenen Verpflichtungen für Frauen mehr oder weniger automatisch und unhinterfragt angeführt und mit der Unvereinbarkeit des Jobs in Zusammenhang gebracht. Positions- oder gar Firmenwechsel werden von Frauen mit Kindern dann eher abgelehnt, Jobangebote, die der Karriere zuträglich wären, ebenso. Eine der Interviewpartnerinnen hat in Vollzeit eine Führungsposition inne, trotz Kindern, jedoch war ihr maximaler und denkmöglicher Handlungsspielraum eben ausgereizt und die Grenze erreicht, als es um eine neue Stelle in einer anderen Firma ging:

„Generell, die Arbeit, wo ich dann sehr wohl von 30 Stunden dann schon aufgestockt hab auf Vollzeit, doch eine Verantwortung, das waren teilweise bis zu 50 Personen auch für die ich verantwortlich war, parallel dazu zwei doch noch betreuungsintensivere Kinder [...] in dieser Zeit hab ich durchaus das ein oder andere Jobangebot ausgeschlagen, einfach mit dem Wissen, da wo ich jetzt bin, kenn ich mich schon so gut aus, und diese Erstinvestition, die ist einfach wirklich um ein Vielfaches höher ist, das würd ich nicht geschafft haben [...] da ist schon die Weiterentwicklung im eigenen Unternehmen die angenehmere Variante gewesen.“ (AN4_I)

Wie bereits in den quantitativen Auswertungen in Abbildung 16 sichtbar geworden ist, haben Führungspersonen viel eher ein Erwerbsausmaß in Vollzeit oder von mehr als 40 Wochenstunden. Die folgende Abbildung 17 verdeutlicht erneut, dass Männer grundsätzlich – unabhängig von deren beruflicher Stellung – überwiegend in Vollzeit arbeiten. Vor allem bei Männern in Führungspositionen stellt eine Vollzeiterwerbstätigkeit das überwiegende Arbeitsverhältnis dar, vor allem in nicht-manuellen führenden Tätigkeiten, wo sogar die Mehrheit (57 %) in einem wöchentlichen Erwerbsausmaß von 40 und mehr Stunden beruflich tätig ist. Führung in Teilzeit, also unter 35 Stunden, stellt bei Männern einen verschwindend geringen Anteil dar. Dieser ist bei Frauen hingegen in beiden Berufsfeldern deutlich größer: Mehr als ein Viertel der Frauen in führenden Tätigkeiten arbeitet in einem Stundenausmaß bis zu 35 Wochenstunden (während drei Viertel von weiblichen Führungspositionen ebenfalls in Vollzeit oder mehr

erwerbstätig sind). Allerdings muss an dieser Stelle wiederum betont werden, dass unklar ist, was genau unter führender Tätigkeit oder hochqualifizierter Tätigkeit von den Respondent/innen eingestuft wird; dies ist – im Gegensatz zu Vorarbeiter/in/Meister/in und Facharbeiter/in – eher unklar.

Abbildung 17: Erwerbsausmaß nach beruflicher Stellung 2018 und nach Geschlecht

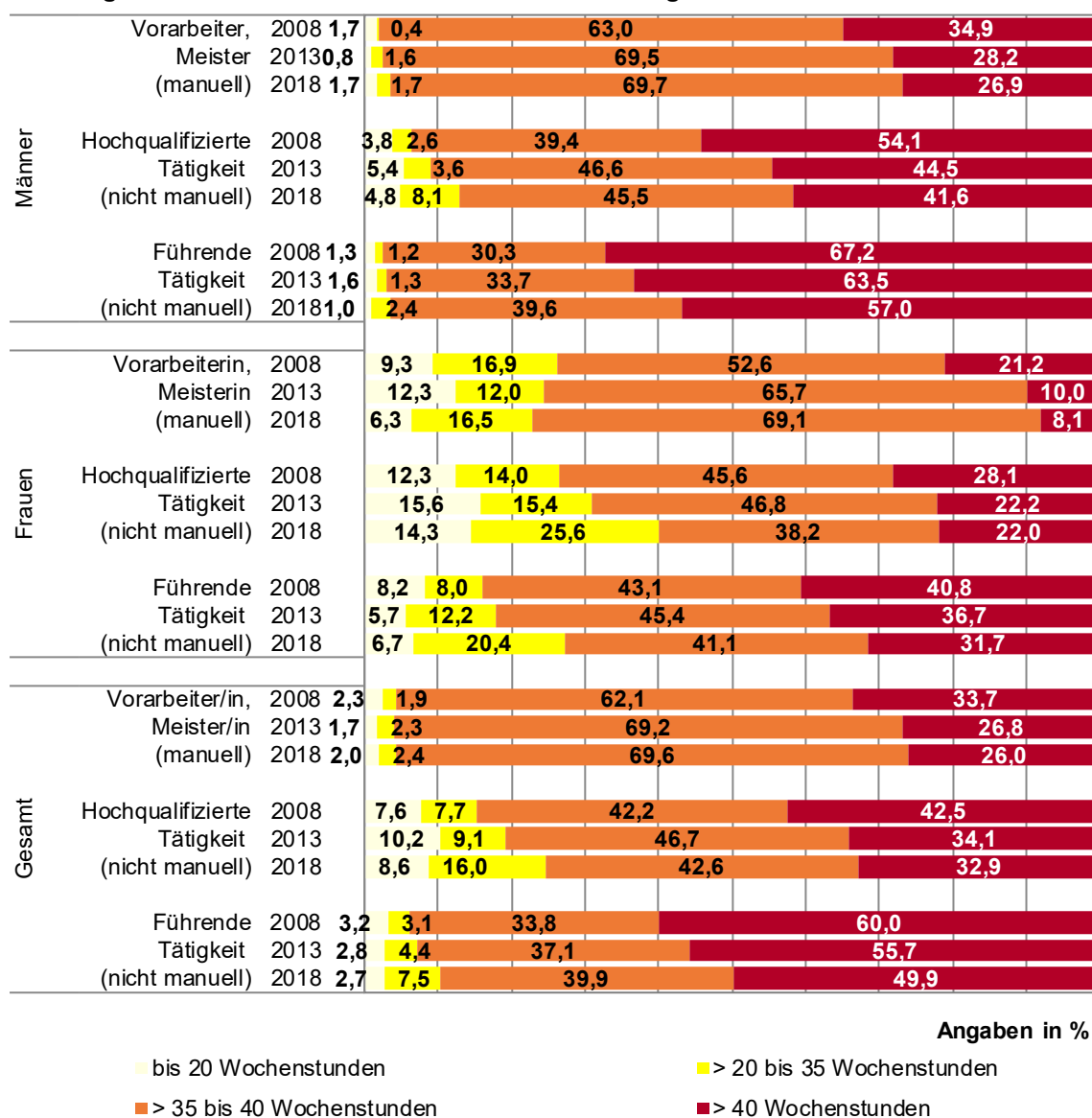


Quelle: Mikrozensus 2018; eigene Berechnung ÖIF

Aus Unternehmensperspektive werden in den qualitativen Daten Frauen in Führungspositionen „mit Kindern im Schulalter“ als eine Gruppe herausgestrichen, die eine Herausforderung für das Unternehmen darstellt, da sie viel Organisation und Diskussion nach sich zieht. Meistens besteht nämlich der Wunsch der Frauen in Führungspositionen, diese nach der Geburt von Kindern in Teilzeit weiterzuführen. Das bedeutet für das Unternehmen oft eine Umstrukturierung der Führungsposition und der damit zusammenhängenden Aufgaben. Die Schilderungen in den Gruppendiskussionen und Interviews zeigen, dass „Führung in Teilzeit“ dennoch ein bereits recht gängiges Modell darstellt, das in den Unternehmen ausprobiert und getestet, teilweise auch überrascht und längerfristig beibehalten (AG8_GD) wird, jedoch auch sehr skeptisch beäugt, kritisiert, restriktiv gehandhabt (AG18_GD) und teilweise wieder eingestellt wird. Auch drei interviewte Arbeitgeberinnen leiten die Personalabteilung in einer Teilzeitbeschäftigung (AG3_I, AG4_I, AG7_I). Wiederum scheint – so die Idealvorstellung – der Faktor, genügend Zeit zu investieren, ausschlaggebend zu sein, dass eine Führungsposition in diesem Rahmen möglich ist, und nicht, ob jemand Kinder hat oder nicht, bzw. Betreuungspflichten hat oder nicht, oder Kinderbetreuung für diese Kinder hat oder nicht.

Die quantitativen Auswertungen des Mikrozensus der vergangenen 10 Jahre beantworten die Frage, ob das Ausmaß an Führungspositionen in Teilzeit (d. h. bis zu 35 Wochenstunden) seit 2008 zugenommen hat. Abbildung 18 zeigt, dass diesbezüglich in der Gruppe der Frauen durchaus eine Entwicklung erkennbar ist. Vor allem im Bereich der nicht-manuellen Tätigkeiten stieg der Anteil an teilzeitbeschäftigten Frauen in der Gruppe der Hochqualifizierten seit 2008 von ~26 % auf ~30 %; in der Gruppe der Führungstätigkeiten stieg der Anteil an Frauen in Teilzeit seit 2008 gar um mehr als 10 Prozentpunkte von ~16 % auf ~27 %. Betrachtet man nur die Beschäftigungen im Ausmaß von 20-35 Wochenstunden, ist der Anteil an Führungspositionen in Teilzeit von Frauen sogar von 8 % auf 20 % angestiegen. Diese Entwicklung spiegelt sich bei Männern nur marginal im Bereich der hochqualifizierten nicht-manuellen Tätigkeiten wider. In der Gruppe der Männer sind führende Tätigkeiten immer noch von 40 Wochenarbeitsstunden und vor allem von Überstunden geprägt, allerdings hat der Anteil an Männern in Führungspositionen mit einem derart hohen Arbeitspensum seit 2008 um 10 Prozentpunkte abgenommen.

Abbildung 18: Erwerbsausmaß nach beruflicher Stellung und nach Geschlecht



Quelle: Mikrozensus 2003, 2013, 2018; eigene Berechnung ÖIF

Dass Frauen in Teilzeitbeschäftigungen durchaus und zunehmend auch Führungspositionen bekleiden oder weiterführen können, wird auch in den Schilderungen und Diskussionen in den qualitativen Interviews und Gruppendiskussionen bestätigt. Es wird in diesem Zusammenhang außerdem als durchaus legitim gerahmt, dass Frauen in Führungspositionen Kinder bekommen. Nach der Geburt dieser Kinder aber die Führungsposition in Teilzeit wieder haben zu wollen, wird allerdings kontrovers diskutiert. Einerseits wird es gefordert und als wichtige Möglichkeit gesehen, als Unternehmen mehr Frauen in Führungspositionen halten zu können und Frauen zu unterstützen. Die zugrundeliegende Argumentation lautet: Teilzeit ist weiblich, also brauchen wir auch Führungspositionen in Teilzeit, damit auch Frauen Führungsrollen übernehmen können. Andererseits wird dies auch stark hinterfragt. Einige Stimmen der Kolleg/innen von jenen Frauen äußern aus Arbeitnehmer/innen-Perspektive ihre Skepsis. Sie beobachten ein hohes Stresslevel, das sie sich nicht antun würden, Kolleginnen, die in ihren Teilzeitführungspositionen „megagestresst“ sind, „permanent ein schlechtes Gewissen“ haben und es „megaanstrengend“ finden. Dies wird beklagt oder auch hingenommen; es wird aber nicht hinterfragt, weshalb das nur Frauen in Führungsrollen betrifft und nicht Männer. Die Identifikation und die Verantwortung für die Kinderbetreuung entlang des bereits oben beschriebenen Mutterideals wird als weiterhin auf der Seite der Frauen konstruiert. Dies endet dann möglicherweise nicht nur in hoher Belastung, sondern auch in finanzieller Benachteiligung, wie folgende Stimmen von Arbeitnehmerinnen belegen:

„Die Führungskräfte sind fast alle 40 Stunden, ganz wenige, die jetzt weniger machen. Eine Kollegin macht 35 und die macht eigentlich 40. Also die bekommt 35 bezahlt und macht genau so viel wie die anderen.“ (AN13_GD)

„Mir haben viele Leute von diesem 80 % Modell abgeraten, auch firmenintern, die gesagt haben, mach's nicht, weil du arbeitest 100 % und kriegst weniger gezahlt. Das ist glaub ich eine gängige Falle.“ (AN6_GD)

Selbst dann, wenn – wie bei AN4_I – die Position in Vollzeit gemacht wird, weil der Partner einen Großteil der Kinderbetreuung übernommen hat, wird eine Führungsposition aufgrund der gefühlten und zugeschriebenen Kinderbetreuungsverantwortung als Frau als „14 Jahre lang reines Überleben“ oder als „Doppeljob“ (AN4_I) bezeichnet. Eine andere Arbeitnehmerin versucht trotz ihrer Kinderbetreuungspflichten ihre Arbeitsleistung wieder zu erhöhen, um ihre Position nicht zu verlieren, muss jedoch aufgrund der Belastung aufgeben:

„Also ich habe es versucht, 30 Stunden zu arbeiten und war dann in der Position, in der ich vor den Kindern war, also als Unit-Leitung, also mit Verantwortung für Mitarbeiter und Budget und alles und das hat in einem massiven Burn-out geendet, das war echt nicht lustig. Und da war ich teilweise arbeitsunfähig und konnte gar nichts machen.“ (AN13_GD, die jetzt daher nur mehr 18 Stunden und ohne Leitungsfunktion arbeitet)

Wenn Frauen ihre Führungsposition nach der Geburt von Kindern also nicht verlieren und auch nicht aufgeben sollen, können sie teilweise die Position in Teilzeit wiederaufnehmen oder sie finden ein „Pendant“ (AG12_1_GD) und arbeiten in einem Modell der geteilten Führung. Dies wird ebenfalls sehr ambivalent erlebt und noch kontroverser geschildert. Es wird einerseits als möglich und als erstrebenswert angesehen, andererseits aber als noch riskanter konstruiert, weil es viel Arbeit, viel Kommunikation, viele Absprachen, viel intensive Abstimmung und Organisation erforderlich mache und „unglaublich aufwändig“ (AG8_I) sei. Manche erleben es auch als zufällig eingerichtete und zufällig entstandene Notlösung, die sich gut ergeben hat, weil sich eine zweite Person sowohl persönlich als auch arbeitstechnisch und inhaltlich als geeignete Partnerin dazu findet.

Allgemein gilt für beide Modelle der Führung in Teilzeit, Antworten auf die Fragen zu finden, die die Führungskultur im Allgemeinen und die konkrete Ausgestaltung der spezifischen Führungsposition betreffen: Wieviel Zeit braucht es für Führung? Wie ist der sonstige Workload? Wer muss diesen übernehmen? Wie kann man Führung auf zwei Personen aufteilen? Auch hier wird der Faktor Anwesenheit als ausschlaggebend für Führungspositionen entlang folgender Fragen diskutiert: Wieviel physische Anwesenheit ist notwendig, um führen zu können? Wieviel lässt sich durch technologische Hilfsmittel kompensieren, vor allem wenn auch nicht alle zu führenden Mitarbeiter/innen selbst physisch anwesend sind? Für manche Arbeitgeber/innen ist dieser Faktor äußerst relevant, bspw. für diesen Arbeitgeber:

„Führen hat damit was zu tun, den Kontakt zum Menschen so zu gestalten, dass was Gescheites herauskommt. Ich glaub, dass das der Kern der Führungsarbeit ist. Kontakt, und kommunizieren.“ (AG5_GD)

Die Skepsis in Bezug auf die Mitarbeiter/innen- und Teamführung im Rahmen des Modells „Führen in Teilzeit“ beruht auch auf den Einschätzungen vieler Diskussionsteilnehmer/innen und Interviewpartner/innen, dass es schwierig sein könnte, Konflikte, Neid, Unstimmigkeiten unter den Mitarbeiter/innen wahrzunehmen, sowie den „Teamaustausch“ zu gestalten. Das sieht bspw. auch ein Arbeitnehmer, der selbst in einer Vollzeit-Führungsposition ist und dessen Frau aufgrund der gemeinsamen Kinder zwar nach wie vor ein Team leitet, allerdings in Teilzeit, so:

„Also meine Frau leitet auch ein Team. In dem einen Job ist sie mit 20 Stunden und es ist schon schwierig. Also für die Mitarbeiter auch. Weil sie dann oft nicht da ist, woanders ist. Also das ist bisschen eine, eine gewisse Herausforderung.“ (AN10_3_GD)

Die Erwartungshaltung der Mitarbeiter/innen ist also ebenfalls oft hoch, sowohl in Bezug auf eine Teilzeitführungskraft als auch auf eine geteilte Führungsposition: Die Ansprechpersonen und Verantwortlichkeiten müssen klar sein, die Führungsperson muss da sein, anwesend und ansprechbar. In manchen Unternehmen funktionieren derartige Modelle auch deshalb nicht, weil Mitarbeiter/innen angeleitet werden müssen und nicht selbstständig genug arbeiten können. Die Führungskraft muss erwartete Entscheidungen treffen oder zumindest geordnet delegieren, ansonsten entstehen eher Unmut oder Konflikte. Eine Arbeitnehmerin schildert die Situation diesbezüglich folgendermaßen:

„Funktioniert bei uns auch nicht. Also wir haben ein paar Führungskräfte, die nach der Karenz – ich meine schön, dass sie Kinder bekommen – aber die halt Teilzeit sind. Die sind zwischen 20 und 30 Stunden. Das funktioniert insofern nicht, weil das Team, die haben relativ große Teams darunter. Und die Kollegen vermissen sie ganz einfach. Weil da gibt es Entscheidungen, die die normalen Kollegen nicht fällen dürfen, wo sie nichts entscheiden dürfen, wo sie ganz einfach den Rückhalt von der Führungskraft brauchen. Und die ist aber nicht da.“ (AN14_2_GD)

3.2.3 Kollektiv geteilte Leitbilder und selbstverständliche Wertvorstellungen

Das zugrundeliegende und vor allem kollektiv weitgehend geteilte Leitbild, das zu den Äußerungen in den Diskussionen und in den Interviews führt, umfasst die Frau in der Arbeitswelt vordergründig als (potenzielle) Mutter, daher auch als (potenzielle) Teilzeitkraft, vor allem, weil sie die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung überhat und auch haben will, infolgedessen an Karriere eher nicht interessiert ist. Frauen können als (potenzielle) Mütter und (potenzielle) Teilzeitkräfte aber durchaus an Karriere interessiert sein und eine solche schon anstreben, müssen allerdings damit rechnen, es ungleich schwerer zu haben, wiederum, weil ihnen

– im Gegensatz zu karriereorientierten Männern – die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung zugeschrieben wird.

Ein wichtiger Faktor, der in das Leitbild zu Frauen und Karriere inkludiert wird, ist deren Karrierewunsch. Dieser ist entweder gar nicht vorhanden, nur gering ausgeprägt oder löst sich über den Zeitverlauf, vor allem nach dem Übergang zur Elternschaft, auf.

(1) Eine erste Gruppe wird als eine konstruiert, die jene Frauen umfasst, deren hauptsächlichliches Ziel und vorrangiger Wunsch es ist, in Teilzeit zu arbeiten. Dies sind in weiterer Folge auch Frauen, die keine Karriere machen wollen und denen man auch keine Karriere oder Führungsposition aufzwingen kann. In dieser Gruppe werden Männern die Karriereambitionen auch viel eher automatisch zugeschrieben. Für eine Arbeitnehmerin ist im Vergleich mit Männern ganz klar: „Also, ich finde, dass eine Karriere ein Mann machen muss. Das ist meine persönliche Überzeugung“ (AN6_I). Eine Arbeitgeberin bspw. berichtet von folgenden Erfahrungen, als sie in ihrem Unternehmen Versuche startet, dass...

„...zwei Teilzeitkräfte sich eine Führungsposition teilen um hier einen Aufstieg zu ermöglichen, aber, wir merken, da stoßen wir noch nicht auf große Freude. Also, die Damen, die das betrifft, die sagen da einfach auch wirklich ganz klar, du ich hab mich für Kinder entschieden, ich möchte da wirklich ganz pünktlich rauskommen, ich möchte ohne schlechtes Gewissen zuhause bleiben können, wenn das Kind hustet, das hat momentan meine Priorität 1, und ich möchte da nicht mich im Unternehmen entwickeln, derzeit. Später vielleicht gerne, aber derzeit ist es kein Thema.“ (AG5_I)

Dabei wird auch der Karrierebegriff an sich diskutiert. Karriere muss gar kein hohes Ziel sein im Sinne eines höheren Gehalts oder einer höheren Position. Auf individueller Ebene wird Karriere auch als Möglichkeit zur ökonomischen Autonomie und entlang einer Selbsterhaltungsfähigkeit durch Vollzeit- oder vollzeitnahe Beschäftigung konstruiert. Es gehe außerdem auch um eine gelungene Berufslaufbahn, die sich zwar beständig weiterentwickeln sollte, aber in der man vorrangig seine Qualifikationen nicht verlieren sollte, wie bspw. eine Arbeitnehmerin ihre vergleichsweise kurze Erwerbsunterbrechung argumentiert: „Wenn ich länger weg bin, bin ich auch beruflich weg vom Fenster“ und „hat sich die Welt weitergedreht“ (AN5_I). Daher werden auch lange Erwerbsunterbrechungen unter dem Aspekt der Wahlfreiheit und der Anrechnung von Kindererziehungszeiten in den Gruppen auf kollektiver Ebene kontrovers und nicht diskutiert:

„AN14_3: Aber ich glaub trotzdem, dass man politisch sehr viel tun könnte, wenn man möchte, indem man eben solche Zeiten, in denen man beim Kind bleibt auch irgendwo anrechnet.“

AN16: Das Problem ist auch hier, selbst wenn du's für die Pension anrechnest, deine Branche IT ist das beste Beispiel, wenn du dann als Frau 10 Jahre weg bist, dann nimm' ich dich nicht als Unternehmer.“

AN14_3: Naja, sicher.

AN16: weil ich mir denk, naja, die hat sicher super Social Skills wenn sie 5 Kinder hat, aber (Lachen)“

(2) Jene Frauen, die sich zwar vor dem Übergang zur Elternschaft noch sehr ambitioniert und karriereorientiert gezeigt haben, aber ab der Geburt eines Kindes dann wenig Engagement zeigen, werden als eine weitere Gruppe konstruiert. Auf individueller Ebene sprechen diese dann eher davon, wieder in den Beruf zurückzukehren, um nur „ein bisschen am Ball [zu] bleiben“ (AN2_I). Diese Erfahrungen machen auch Arbeitgeber/innen mit Arbeitnehmer/in-

nen und antizipieren bei jüngeren, noch kinderlosen Frauen, die vielleicht schon in Leitungsfunktion sind, daher die Verringerung des Engagements, des Karrierewunsches, den zu erwartenden Karriereknick, die Prämisse einer Teilzeitarbeit nach Wiedereinstieg. Eine Arbeitgeberin empfindet dabei vor allem jene Vorgehensweise als „typisch, [...] nach zwei Jahren zurückkommen und nicht früher, das sind eher die, die, da merkt man schon, ja muss man ehrlich sagen, dass das Engagement für die Firma nicht ganz so da ist“ (AG13_GD). Auch ein anderer Arbeitgeber unterstreicht aus individueller Sicht diese Erfahrung mit Frauen, die stark im Gegensatz zu jenen mit Männern steht, wo „der Ehrgeiz und berufliches Fortkommen bleiben“ (AG10_I). Eine Arbeitnehmerin berichtet bspw. aus eigener Erfahrung von der Veränderung ihrer Karriereambitionen:

„Wie ich gekommen bin, hab' ich noch auch so Führungsambitionen gehabt, das war für mich irgendwie wichtig, dass ich irgendwo hinkomm', dann eben Kinder bekommen [...] meine Perspektive hat sich auch verändert, mir ist das gar nicht mehr wichtig.“ (AN10_1_GD)

Dann ist klar und wird aber auch von Arbeitnehmerinnen in dieser Gruppe auf individueller Ebene unhinterfragt hingenommen, dass deren Kompetenzen und Chancen massiv reduziert werden. Jenen Mitarbeiterinnen wird weniger Verantwortung übertragen, sie müssen ihre Führungspositionen aufgeben, bspw. weil sie in Teilzeit gar nicht möglich sind oder angeboten werden. So erzählt bspw. eine Arbeitnehmerin, AN2_I, die vor der Geburt viel Verantwortung hatte, wie sie auf jeden Fall bereit war, diese abzugeben. Die Karriere „hat sich erledigt“ nachdem sie wieder in sehr geringer Teilzeit in ihren Job zurückgekehrt ist, denn „in den paar Stunden kann man ja kaum etwas Verantwortungsvolles machen, also, das ist ja kaum möglich“. Sie wirkt jedoch sehr zufrieden damit und hat dann „Stunden noch mehr reduziert und das ist aber für mich in Ordnung gewesen“. Dass ihre Position nach ihrer Rückkehr nicht mehr gab, war für sie erwartbar und nicht weiter tragisch, bzw. vielmehr ideal für sie: „Ich bin mit 20 Stunden zurückgekommen [...], meinen Job dort wo ich war, hat's dann nicht mehr gegeben, passt optimal“. Auch eine weitere Arbeitnehmerin, AN4_I, die ihre Leitungsposition nach der Karenz nicht mehr innehatte, erzählt:

„Ich hab's aber damals zum Zeitpunkt eigentlich abgehakt. Ja. Da denkt man aber auch glaub ich nicht wirklich drüber nach dann, was passiert nachher. Also zumindest hab' ich das nicht getan.“

Der fehlende oder sich abschwächende Karrierewunsch von diesen ersten beiden Gruppen wird auch mit Teilzeitmodellen diskutiert, die aufgrund von mehr Freizeit gewünscht werden, „wo auch nicht die Erwartung ist, ich steig' in den Beruf ein und hab' hier eine Entwicklung, Karriere, und was ist dazu notwendig, sondern, ich will und ich muss den Job machen und den mach ich aber in klar abgegrenzten Rahmen“ (AG15_GD). Auch hier kann ein Karrierewunsch fehlen. Grundsätzlich wird ein fehlender Karrierewunsch als durchaus akzeptabel, teilweise sogar wünschenswert konstruiert. Denn dieser ermöglicht den Unternehmen in Zusammenhang mit fehlenden Fachkräften, Mitarbeiter/innen für die zu leistende Basisarbeit zu rekrutieren und den Fachkräftemangel auszugleichen. Ohne Mitarbeiter/innen ohne Karrierewunsch würde ein Unternehmen nämlich auch nicht funktionieren, wie zwei Arbeitgeberinnen so bestätigen:

„Eine von 200 brauchst halt die sich da oben halt hinsetzt. Die so blöd ist und das macht. Aber du willst es ja gar nicht, du willst ja die Leute an der Basis.“ (AG2_GD)

„Die die keine Karriere machen wollen, die gibt's absolut, wir sind heilfroh über solche Leute, grad in bestimmten Bereichen.“ (AG6_GD)

(3) Frauen, die Karriere machen woll(t)en, werden als eine Gruppe konstruiert, die mehrere Möglichkeiten haben: Entweder sie verschieben den Kinderwunsch („mach ich später, ein paar Jahre gehen noch“ (AN3_I)) oder sie geben die Karrierevorstellungen auf, wenn sie Kinder bekommen, wie jene unter Punkt (2). Sie können aber ihre vorige Führungs- oder Leitungsposition auch in Teilzeit übernehmen (bspw. AG3_I, AG7_I, AG4_I, AN6_GD, AN14_3_GD), weil es ihnen ermöglicht wurde oder sie das durchgesetzt haben. Andere Frauen dieser Gruppe führen die Position in Vollzeit weiter, betonen aber in Anlehnung an das Leitbild gleichzeitig, dass sie gute Bedingungen nach der Geburt von Kindern vorgefunden haben oder vorfinden oder sich diese Bedingungen geschaffen hätten (gute Bildungs- und Betreuungseinrichtungen wie bei AN1_1_GD oder AN16_GD, Partner wie bei AN4_I, der Kinderbetreuung übernimmt, Aufteilung in der Partnerschaft wie bei AN19_GD).

Wenn Frauen Karriere machen wollen, Führungspositionen übernehmen wollen, müssen sie sich aus ihren eigenen Selbstverständlichkeiten und normativen Vorstellungen weiblicher Arbeitskraft „rausschälen“, müssen „der bessere Mann“ sein und haben jedoch womöglich „sofort einen ganz schlechten Ruf“ (AN1_I). Jedenfalls aber müssen sie sich an den vorherrschenden und etablierten Arbeitskraftnormen orientieren. Frauen, die Führung in Teilzeit wollen (und damit höchstwahrscheinlich Kinder haben), wären überdies nicht mehr ganz so glaubwürdig, würden „eine sehr sehr engagierte Kollegin“ (AN1_I) sein und erst beweisen müssen, dass sie flexibel sind und nicht hauptverantwortlich für oder eingeschränkt durch die Kinderbetreuung. Das wird nicht automatisch angenommen, das wird nicht selbstverständlich geglaubt, wenn Frauen eine Führungsposition anstreben, sondern wird zunächst „beobachtet“ und „sich angeschaut“ seitens des Arbeitgebers. Frauen müssen demzufolge häufig deutlich stärker kämpfen und beweisen, dass sie das auch in Teilzeit können, dass sie eine Führungsposition wollen, dass sie loyal, flexibel und leistungsfähig – der idealen Arbeitskraft- und Führungskraft-Norm entsprechend – sind. Dies stellt wiederum ihre individuelle Leistungsbereitschaft und individuelle Verantwortung für ihre Lebensumstände in den Vordergrund.

(4) Schließlich wird noch jene Gruppe an Frauen konstruiert, die nicht geschaffen sind für eine Karriere, die sich in Leitungsfunktionen anders verhalten, die sich auf Führungspositionen nicht bewerben, „weil sie es sich emotional nicht antun wollen und diese Konfliktsituation Management eigentlich nicht mögen“ (AN14_3_GD) oder weil es ihnen „einfach nicht so liegt, vom Naturell her (lacht)“ (AG3_I). Geschlechtsspezifische Zuschreibungen werden immer wieder aktualisiert:

„Das stimmt glaub ich schon, dass Frauen sensibler sind, ich hab‘ mal eine Chefin gehabt in einer höheren Position, da hab ich mir schon oft gedacht, die nimmt Sachen persönlich, die hätte ein Mann nicht so persönlich genommen.“ (AN10_4_GD)

Daher müssen Frauen auch darüber aufgeklärt werden, was es heißt als Frau eine Karriere zu machen, „weil Karriere ist kein Honiglecken manchmal“ (AG6_GD). Eine andere Arbeitnehmerin mit Leitungsfunktion bspw. erzählt:

„Ich hab‘ selber zum Beispiel eine Teilzeitkraft in eine Schlüsselposition dann hineingebracht, weil ich von ihr extrem viel gehalten hab, hab aber sofort bei meiner Anfrage auch darauf hingewiesen, über alle Vor- und Nachteile, mit denen man zu kämpfen hat, ja.“ (AN4_I)

Dass ihnen dabei jedoch oft die unterschiedliche Bewertung von Anwesenheit und Leistung bzw. Produktivität im Wege steht, spiegelt sich in den Aussagen von Interviewpartner/innen

und Diskutant/innen wiederholt wider. Eine Arbeitnehmer/in drückt diese Diskrepanz folgendermaßen aus:

„Es gibt jemanden, der macht dieselbe Position wie ich, der ist aber jeden Tag eine Stunde oder zwei Stunden länger da, hat aber nichts damit zu tun, ob er produktiver ist oder nicht, weil ich kann einfach meine Arbeit vielleicht produktiver machen und mach' meine Arbeit vielleicht genauso wie er. Nur er braucht halt eine Stunde länger. Aber es wird gesehen, okay er ist eine Stunde länger da, also besser.“ (AN12_2_GD)

Wenn Frauen in Teilzeit trotz ihrer Ambitionen keine Karriere machen oder eine Bewerbung auf eine höhere Position nicht klappt – so eine mehrfach geteilte Leitvorstellung –, so sollten sie nicht so kleinlich sein und als zurechtgelegte Rechtfertigungsstrategie dies auf ihre Sonderposition in Teilzeit zurückführen. Auf dem Argument Teilzeit dürfe man sich auch nicht ausruhen, vielmehr – so die Erfahrung – haben sie nicht dieselbe Leistung erbracht, waren nicht genauso qualifiziert wie die anderen und haben daher die angestrebte Stelle nicht bekommen. Zwei Arbeitgeber/innen umschreiben das bspw. so:

„Und dann ist es meistens halt, dass ich oft hör, nein, ich krieg die Position nicht, weil ich Teilzeit bin. In Wirklichkeit stimmt's nicht. Ich bin einfach nicht gut genug. Und dann wird sehr gern dieses Argument vorgeschoben.“ (AG6_GD)

„Dieses Arbeitszeitthema als Argument verwenden, also missbrauchen quasi, aber es kann auch so sein, ich seh' dich dort nicht, aber ich seh' dich woanders. Und das hat nichts mit Teilzeit zu tun.“ (AG14_GD)

Männer mit Kinderbetreuungspflichten bzw. die Partner dieser Frauen, werden größtenteils aber nicht als diejenigen konstruiert, die Frauen mit Karriereambitionen ermöglichen könnten, Karriere zu machen, in ihre Führungspositionen zurückzukehren, eventuell in Vollzeit. Vielmehr sollen hauptsächlich die Unternehmen und Arbeitgeber/innen oder auch andere infrastrukturelle Gegebenheiten (wie verfügbare Kinderbildung und -betreuung durch Institutionen oder privater Personen) die Frauen durch diverse Maßnahmen unterstützen. In Fragen der Karriere von Frauen mit Kinderbetreuungspflichten sind deren Männer und Partner mit Kinderbetreuungspflichten beinahe irrelevant und inexistent in den Schilderungen und Argumentationen. Sie sind nicht greifbar, kommen den Diskutant/innen und Interviewten nicht in den Sinn und werden in ihrer Rolle und ihrem Potenzial der Geschlechtergleichstellung ignoriert. Zentral im Vordergrund stehen zwar auch deren Wünsche und Bedürfnisse, die allerdings nicht die Möglichkeit umfassen, eine Führungsposition in Teilzeit auszuführen oder eine Karriere im Rahmen einer Teilzeiterwerbstätigkeit anzustreben. Folgende Passagen bspw. machen im Rahmen des nun explizierten Leitbildes eben nur für Frauen Sinn, weil für diese die Hauptverantwortung für die Kinder so selbstverständlich ist. Bei Männern würde automatisch angenommen werden, dass diese keine Probleme damit hätten, weil ja deren Partnerin diese Kinderbetreuung übernehmen würde und höchstwahrscheinlich nicht ein Babysitter oder eine Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtung. Eine Arbeitgeberin erklärt zu ihren „Teilzeitdamen“:

„Wenn sie [die Teilzeitdamen] jetzt einen nächsten Schritt machen wollen, da ist mehr Reisetätigkeit dabei, da ist mehr Präsenz dabei unter Umständen bei Abendevents. Das wird alles sehr sehr schwierig, wenn die kleine Kinder haben, ja. Da ist man dann halt nicht, oder kostet dann wieder, braucht man wieder einen Babysitter oder so.“ (AG6_GD)

Zur weiteren Veranschaulichung ist auch folgendes Zitat in Bezug auf einen männlichen Mitarbeiter, der eine Führungsposition anstrebt, eher unvorstellbar. Deutlich wird, wie stark geschlechtsspezifisch und ungleich argumentiert wird, vor allem dann, wenn es um das Kindeswohl geht, das berücksichtigt werden muss, wenn Frauen Karriere machen wollen. Frauen

sollen demnach Karriere und Führungsposition anstreben, Unternehmen sollen sie dabei mit Modellen wie Führung in Teilzeit unterstützen, damit – so die grundlegende Argumentationslinie in den Gruppendiskussionen – durch die Führungstätigkeit der Mutter nicht das Wohl der Kinder gefährdet sein. Dieses wird eng und beinahe ausschließlich mit dem Ausmaß der Erwerbstätigkeit ihrer Mütter in Verbindung gebracht wird:

„Ich weiß nicht, auf welches Wohl das dann zurückfällt. Wenn ich Kinder bekomme und diese Kinder müssen praktisch immer – und Vollzeit heißt ja nicht 40 Stunden sondern vielleicht auch mit hin- und herfahren oder Überstunden 50 und mehr Stunden – sind das dann meine Kinder oder die Kinder von irgendwelchen Fremden, die einfach dann die Betreuung dieser Kinder übernehmen. Es ist für mich immer so eine Diskussion, wo ich dann nicht sicher bin, ob – Ich glaube, dass man da einfach schauen muss, dass Führung in Teilzeit möglich ist.“ (AG7_I)

Vielmehr sind Männer (ob mit oder ohne Kinder ist wie bei Teilzeiterwerbstätigkeit relativ irrelevant) und in manchen Passagen auch noch kinderlose Frauen der konstruierte Gegenpol und Referenzrahmen von Frauen in Führung, bzw. Frauen in Teilzeit oder Teilzeitführung bzw. Frauen mit Kindern. Männer nehmen Teilzeit und Führung in Teilzeit nämlich nicht in Anspruch, bzw. nur, wenn sie nebenbei noch eine weitere Berufstätigkeit ausüben. Dadurch wird auch wiederum ihre Vollzeittätigkeit als Norm reproduziert, als jene Tätigkeit, mit der man immer noch am ehesten auch aufsteigt: „bei 70 und 80 %, da ist es kein Problem, da kannst eigentlich jeden Job machen. Und da gibt's auch viele Beispiele, es sind halt nur Frauen, Männer machen's trotzdem in Vollzeit“ (AN6_GD). Dennoch ist es legitim, als Mann gleichzeitig und zumindest auf rhetorischer Ebene Widerstreben kundzutun, den Wunsch nach mehr Zeit mit den Kindern zu äußern und dann mit Nutzung flexibler Arbeitszeiten oder Gleitzeiten, aber nicht mit Teilzeit, umzusetzen.

Auf Unternehmensebene muss also – so der Tenor – einerseits das Ziel verfolgt werden, mehr Frauen in Führungspositionen zu haben und zu halten. Die Unternehmen würden sich auch an dieser Prämisse orientieren müssen, wenn sie Frauen in Führungspositionen befördern und halten wollten. Auch hier scheint – ähnlich wie beim Anbieten der Arbeitszeitmodelle – der Druck sehr groß zu sein, Mitarbeiterinnen (vor allem jenen in Teilzeit mit Kindern) entgegen zu kommen und verschiedene Möglichkeiten auszuloten und anzubieten, auch in Teilzeit Karriere machen oder eine Führungsposition inne haben zu können. Dafür tendieren Unternehmen dazu, auch sämtliche Schwierigkeiten und Herausforderungen, die mit Führung in Teilzeit oder geteilter Führung zusammenhängen, in Kauf zu nehmen und zu versuchen – wiederum beinahe krampfhaft –, Lösungen zu finden (starten bspw. Pilotversuche, testen aus, strukturieren ganze Abteilungen um). Unternehmen scheinen sich schwerzutun, sich diesem Strom, dieser zur Norm gewordenen Selbstverständlichkeit, zu entziehen. Es scheint zum guten Ton, zum guten Standing und zum guten Ruf eines Unternehmens zu gehören, es scheint geradezu modern und unausweichlich, diese Haltung einzunehmen und diese verschiedenen Möglichkeiten anzubieten, Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen zu erfüllen, vor allem jener mit Betreuungspflichten, ihnen nicht im Weg zu stehen, ihnen keine Steine in den Weg zu legen, wenn sie eine Karriere oder eine Führungsrolle wirklich wollen. Es muss mit diesen Mitteln entgegengewirkt werden, denn eine absichtliche Diskriminierung wird negiert, wie bspw. von dieser Arbeitgeberin:

„Ich glaube, dass die Offenheit bei unseren Männern schon da wäre, wenn da jetzt die richtige kommt, dass man da jetzt die Frau einsetzt. Ich glaub jetzt nicht, dass sie absichtlich irgendwie der Frau das nicht ermöglichen, das glaub ich jetzt wirklich nicht.“ (AG4_I)

Handlungsleitend ist für Unternehmen: Karrieren sollten für unterschiedlichste Arbeitszeitmodelle ermöglicht werden, unterschiedlichste Bedürfnisse sollen erfüllt, Wahlfreiheit sollte ermöglicht werden. Unternehmen befinden sich in einer Zwangssituation: Zum einen ist die Arbeitgeberattraktivität daran gebunden und können Mitarbeiterinnen nicht gehalten werden; zum anderen gäbe es pragmatische (bspw. die Herausforderungen in der Organisation) oder ideologische Gründe (bspw. aus Gründen der Geschlechtergleichstellung), sich als Unternehmen diesem Druck zu entziehen, sich dageganzustellen (wie bspw. AG16_GD). Stellen sich Unternehmen dagegen, bspw. weil sie befinden, dass es Frauen und Gleichberechtigung nicht fördert oder weil es nicht durchführbar ist in ihren Unternehmensstrukturen, müssen sie sich rechtfertigen.

Individuelle Erfahrungen zeugen auch davon, dass Arbeitgeber/innen dies auch zum Vorwurf gemacht wird, zum einen, dass sie da Druck machen und die Frauenkarrieren mit aller Macht fördern wollen oder zum anderen für die Frauen mit Kindern ein Problem darstellen, weil sie zu wenig für diese tun und zu wenig entgegenkommen und das Problem nicht lösen (keine Führung in Teilzeit anbieten, Tework für Teilzeit nicht ermöglichen). Aufgrund der dadurch reproduzierten Normvorstellungen idealer Arbeitskraft ist daher klar: „Irgendwo scheidet die Frau aus, ja“ (AN1_I).

„Ich bin in einem Alter, auch schon so lang dabei und so gesettelt, dass die Leute anklopfen kommen, na, möchtest dich nicht bewerben, na wär das nicht eine Position, für dich, ich sag, ja, ganz ehrlich, wenn das auf Teilzeit reduziert's, würd ich sie sofort nehmen, aber es ist ein Vollzeit-Job und das geht nicht. Und jetzt ist halt schon dieses Ticktack, na, wann stockst endlich Stunden auf, na wann wird's, na magst nicht was, versäum den Moment nicht etwas aus dir zu machen. (atmet ein)“ (AN10_1_GD)

„Da sind wir bei der Karriere, dieses, ich nenn's jetzt mal prestigeträchtige Zusatzprojekte. Also, mit denen man dann wirklich irgendwo Punkte macht, sichtbar wird, in seniore Kreise reinkommt. Das krieg ich nicht. Und selbst wenn man's mir anbietet, sag ich, äh, mh, wo, wie. Vielleicht in einem Jahr wieder. Also, das ist so ein bissl das Dilemma und das, zumindest in meiner Erfahrung, löst auch keiner für dich. Das löst man für sich selbst und es wird akzeptiert. Das ist find ich eh schon keine schlechte Situation, aber wirklich helfen tut einem keiner dabei.“ (AN6_GD)

In Bezug auf diese zwei Seiten der Medaille – auf der einen Seite, den Frauen mit Kindern weitgehend entgegen zu kommen, auf der anderen, bestehende Geschlechterungleichheiten und -zuständigkeiten und damit zusammenhängenden Arbeitskraftnormen zu reproduzieren – werden in den Gruppendiskussionen ansatzweise Gedankenspiele angestellt, was denn die Ursache für den Teilzeitfokus der Frauen ist und wie es sonst noch gelingen könnte, dass mehr Frauen mehr Karriere machen oder einfach nur mehr arbeiten und verdienen können. Beispielsweise erläutert eine Arbeitgeberin ihre Sichtweise:

„Solange es nicht selbstverständlich ist, dass auch Männer in Teilzeit gehen, und Männer ihren Teil der Kindererziehung übernehmen und Männer in Karenz gehen, das muss völlig selbstverständlich sein, dass Männer in Karenz und in Teilzeit gehen und nicht mehr, schau, der ist aber wirklich toll, der arbeitet nur 80 % und geht zwei Monate in Karenz. Wow. Wenn das nicht in den Köpfen drinnen ist, dann werden, fürchte ich, wir Frauen immer noch nachhinken.“ (AG6_GD)

Unter Arbeitnehmer/innen kann dieser Vorstoß aber auch zu kontroversen Diskussionen zwischen Frauen und Männern führen, entlang der Fragen: Ist es in Ordnung, wenn Männer gar nicht oder nur kurz in Elternkarenz oder in Elternteilzeit gehen? Ist es in Ordnung, wenn Frauen automatisch ausfallen, ihnen verboten wird zu arbeiten, Männern aber nicht? Ist es in Ordnung, dass Männer dieselben Konsequenzen erleiden wie Frauen, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und bspw. nicht mehr ihre ursprüngliche Stelle (AN14_2_GD) erhalten oder in

Teilzeit arbeiten und bspw. dann „Dinge ausbügeln“ müssen (AN1_I)? Wer hat Anspruch auf Karriere und auf Vollzeittätigkeit, wer fühlt sich anspruchsberechtigt? Und umgekehrt: Wer hat Anspruch auf Teilzeit, Führung in Teilzeit, wer fühlt sich anspruchsberechtigt, wer wird als anspruchsberechtigt adressiert und angesprochen? Folgende Ausschnitte aus Gruppendiskussionen zeigen die unterschiedlichen Sichtweisen auf:

„AN16: Erst wenn du Frauen entkoppelst von der Reproduktion als Ballast, dann wird es gehen. Erst wenn die ganzen Männer auch ein halbes Jahr Minimum ausfallen, wenn du das machst, erst dann, das ist das einzige was wirklich hilft.“

AN10_4: Gut, dann würd' ich mich dagegen juristisch zur Wehr setzen, verpflichtet zu werden.“

„AN10_3: Weil gefragt worden ist, wie das ist, [...] kann ich jetzt banal sagen, was in allen Zahlen auch bestätigt wird: Teilzeit ist weiblich und Vollzeit ist männlich. Es ist so. Bei uns gibt es kaum – Es gibt schon einige Männer, die jetzt in Karenz gehen, wird immer mehr, dieser Anteil wird mehr. Aber diese Karenzen sind meistens so, sind drei, vier Monate. Das ist die klassische Karenz vom Papa.“

AN13: Die schauen kurz einmal rein (lacht).

AN10_3: Naja, es ist ok (lacht).“

Die an diese Ambivalenz anschließende Strategie der Arbeitswelt, der Arbeitgeber/innen und Unternehmen, auf möglichst gender-neutrale Art und Weise Karriere- und Führungsmodelle unterschiedlicher Art und vor allem „allen Mitarbeiter/innen gleichermaßen anzubieten“, alle gleich zu behandeln und im Sinne von „wir sind alle gleich, ob Männlein oder Weiblein“ (AG2_I) zu fördern, entbindet Unternehmen weitgehend von der Verantwortung, strukturell an Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt etwas ändern zu wollen. Angebote scheinen dann oft gemacht zu werden, um die Außenwahrnehmung und die Attraktivität zu verbessern, den Frauen entgegenzukommen und zu hoffen, dass sich die Führungsquoten verbessern („Aber ich tu mein Bestes, dass es mehr Frauen werden (lacht).“ AG5_I) oder sich als Unternehmen gut zu präsentieren.

Letztendlich ändert sich in den erfolgsversprechenden Strukturen wenig, das wird auch eingeräumt: „Ambitionierte Mitarbeiter, die sich einfach auch weiterentwickeln wollen und das wird auch gefördert und ist meistens aber auch mit, mit Vollzeitstellung verbunden, muss man ehrlicherweise dazu sagen“ (AG2_I). Auch an den beeinflussenden infrastrukturellen Rahmenbedingungen wird bei dieser Herangehensweise wenig geändert:

„Das ist so – Ich mache eine medienwirksame Förderung für Frauen. Das klingt gut, das drucken dann die Zeitungen ab [...], aber de facto ändert das nichts an der Situation, dass die Kinder um zwei von der Schule entlassen werden.“ (AN13_GD)

Grundtenor ist daher weiterhin, dass Karriere für Frauen vor allem auch in Teilzeit möglich sein muss, zunächst in der ersten Zeit, oder aber auch als langfristiges Ziel. Die Langfristigkeit in der Teilzeiterwerbstätigkeit der Frauen setzt sich dadurch fort, darauf richtet sich der Fokus. Fachärztinnen bspw., die in der Ausbildung 35 Stunden bewältigen, halten diese Zeit durch, mit dem Wissen, dass sie es dann als Fachärztinnen „ein bissl leichter“ (AG3_I) haben und wieder und langfristig in Teilzeit arbeiten können. Wiederum ist die Grundkonstruktion und selbstverständliche Norm dahinter: Karriere muss für Frauen in Teilzeit möglich sein, weil und damit sie die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung überhaben, übernehmen wollen und zugeschrieben bekommen.

4 Arbeitsrechtliche Aspekte⁸

4.1 Allgemeines

4.1.1 Ausgangslage

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass die Handhabung von Arbeitszeit in den letzten Jahrzehnten starken Veränderungen unterliegt und dabei eine Diversifizierung der Gesellschaft unübersehbar ist. Veränderte gesellschaftliche Vorstellungen und individuelle Lebenskonzepte, veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Bedarf in den Arbeitsmärkten, große regionale und branchenbezogene Unterschiede lassen einerseits eine einheitliche Beurteilung der Entwicklungen nicht zu, eröffnen aber andererseits den Wunsch nach größtmöglicher Nutzung bestehender und Eröffnung neuer Gestaltungsspielräume: Durchgängig ist letztlich der Wunsch nach Flexibilisierung, sowohl auf Arbeitgeber/innen- als auch auf Arbeitnehmer/innenseite, wobei die beiden Seiten und ihre Repräsentant/innen in den Sozialpartnerorganisationen hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung flexibler Modelle unterschiedliche Vorstellungen haben. Dies erschwerte über viele Jahre, dem Wunsch nach Flexibilisierung Rechnung zu tragen.

Was sind nun die rechtlichen Gestaltungsschranken und die geltenden rechtlichen Regelungen, soweit sie für die bisherigen Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung relevant sind?

4.1.2 Rechtlicher Rahmen

In rechtlicher Hinsicht ist davon auszugehen, dass die in einem Arbeitsvertrag übernommene Arbeitsverpflichtung in ihrer zeitlichen Dimension sowohl hinsichtlich ihres Ausmaßes als auch ihrer Lage grundsätzlich privatautonom vereinbart wird (vgl. Mazal 2011, S. 134). Die Privatautonomie genießt als Ausfluss der verfassungsrechtlich verbrieften Eigentumsfreiheit sowie des Grundrechts auf Erwerbsfreiheit Grundrechtsschutz. Wenngleich diese Grundrechte unter einem Gesetzesvorbehalt stehen, ist es dem Gesetzgeber nicht erlaubt, ihre Ausübung willkürlich einzuschränken; vielmehr ist immer eine sachliche Rechtfertigung notwendig, nach der die Einschränkung einem sachlich-legitimen Zweck dienen muss, das gewählte Mittel zur Zielerreichung geeignet sein muss und der Zweck nicht durch andere legitime Ziele auf eine maßvollere Weise erreicht werden können muss (vgl. dazu grundlegend Korinek 1983 und 1993).

Dieser verfassungsrechtliche Rahmen setzt jeder ordnungspolitischen Lenkung von Arbeitszeitmodellen enge Grenzen. Als sachlich-legitime Regelungsziele werden seit jeher der Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern, der Schutz der Arbeitsqualität, der Schutz von Sozialbeziehungen und von Konsuminteressen akzeptiert, wenngleich diese Begründungszusammenhänge angesichts einer gegenüber der Zeit der Anfänge von Arbeitszeitgesetzgebung im 19. Jahrhundert an Legitimationskraft verlieren (vgl. Schmid 1995, S. 912; Rebhahn, 1996, S. 56). Die über die Jahrzehnte eingetretene kontinuierliche Verkürzung der Höchstarbeitszeit sowie der tatsächlichen Arbeitszeit und die Verbesserung der formellen Arbeitsbedingungen im technischen Arbeitnehmerschutz und im Gesundheitsschutz haben einen entscheidenden Wandel

⁸ Autor dieses Kapitels: Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

zum Positiven bewirkt. In den letzten Jahrzehnten und insbesondere angesichts der absehbaren Entwicklungen in den Arbeitsmärkten durch die sich abzeichnende Digitalisierung kommt (ähnlich wie im Kontext des Urlaubsrechts) eine steigende Bedeutung dem arbeitsmarktpolitischen Argument für eine Arbeitszeitregulierung zu: In der Regulierung der Arbeitszeit liegt auch eine Kapazitätsschranke, die dem einzelnen unselbstständig Beschäftigten einen Maximalanteil an den im Arbeitsmarkt von den Arbeitgebern nachgefragten Arbeitsstunden gewährleistet, damit jedoch auch einen verteilungspolitischen Effekt bewirkt.

Diese Höchstschranke der Arbeitskapazität ist seit Jahrzehnten durch das europäische Arbeitszeitrecht (aktuell die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG) vorgegeben. Durch sie wird den Mitgliedsstaaten vorgeschrieben, wöchentlich im Durchschnitt von höchstens einem Jahr eine Maximalarbeitszeit von 48 Stunden zuzulassen, eine tägliche Ruhezeit von 11 und eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden sowie eine Arbeitspause nach längstens sechs Stunden im Ausmaß von 30 Minuten zu gewährleisten. Von diesen Regelungen kann für bestimmte Wirtschaftszweige und unter Beachtung des Gesundheitsschutzes auch bei Freiwilligkeit der Beschäftigten abgegangen werden (von diesem „opting-out“ hat Österreich insbesondere im Krankenanstalten-ArbeitszeitG Gebrauch gemacht). Auf weitere besondere Schutzmaßnahmen für Nachtarbeit sowie weitere Schutzregeln wird im gegebenen Zusammenhang nicht eingegangen; all diesen Regelungen trägt das österreichische Arbeitszeitrecht seit Jahrzehnten Rechnung.

4.2 Gestaltungsinstrumente

4.2.1 Gleitzeit, Teilzeit und Elternteilzeit

Wie weit die Arbeitsvertragsparteien innerhalb dieses Rahmens Leistungspflichten in zeitlicher Hinsicht begründen *dürfen* oder begründen *müssen*, ist de lege lata rechtlich nicht normierbar; die Realität zeigt, dass die Menschen von diesem Gestaltungsspielraum unterschiedlich Gebrauch machen.

Dabei hat – grob gesagt – innerhalb etwa einer Generation ein enormer Wandel stattgefunden, der zu einer Zurückdrängung des Male-Breadwinner-Modells und einer Zunahme von Frauenerwerbstätigkeit geführt hat, die in großem Ausmaß in Form der Teilzeitarbeit erfolgt, die bereits 1992 durch ein Diskriminierungsverbot für Teilzeitarbeitende abgesichert wurde. Teilzeitarbeit liegt gem § 19d AZG vor, *„wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.“* (Einer Norm der kollektiven Rechtsgestaltung ist gleichzuhalten, wenn eine durch Betriebsvereinbarung festgesetzte kürzere Normalarbeitszeit mit anderen Arbeitnehmern, für die kein Betriebsrat errichtet ist, einzelvertraglich vereinbart wird.)

Durch Regelungen, die durch BGBl I 61/2007 geschaffen wurden, sind Beschäftigte gegen einseitige willkürliche Festlegungen der konkreten Arbeitszeit weitgehend geschützt: Gem § 19d Abs 2 AZG sind auch bei Teilzeit Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgesetzt werden. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform und

ist nur unter bestimmten Bedingungen (§ 19c Abs. 2 und 3 AZG) zulässig. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.

Von Bedeutung ist auch, dass seit BGBl I 152/2015 gem § 19d Abs 2a AZG Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verpflichtet sind, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen bei Ausschreibung von im Betrieb freiwerdenden Arbeitsplätzen, die zu einem höheren Arbeitszeitausmaß führen können, zu informieren. Die Information kann auch durch allgemeine Bekanntgabe an einer geeigneten, für die Teilzeitbeschäftigten leicht zugänglichen Stelle im Betrieb, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel erfolgen. Damit soll eine Rückkehr Teilzeitarbeitender zur Vollzeit erleichtert werden.

Von maßgeblichen gewerkschaftlichen und frauenpolitischen Akteur/innen wurde Teilzeit insbesondere für Frauen, die in zeitlich größerem Ausmaß Erziehungs- und Betreuungsverantwortung übernehmen wollten, als wichtiges Instrument zur Steigerung der Erwerbspartizipation gesehen. Die Debatten um den „Rechtsanspruch auf Teilzeit“ waren ein wichtiger sozialpolitischer Debattenstrang in der zweiten Hälfte der 1990er und der ersten Hälfte der 2000er Jahre. Diesbezügliche Forderungen haben nach langem Ringen durch BGBl I 64/2004 mit Wirksamkeit ab 1.5.2004 zur Einführung eines bedingten Rechtsanspruchs auf Elternteilzeit geführt. De lege lata kann Elternteilzeit von jedem Elternteil bei Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind oder Obsorge für ein Kind nach den Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches in Anspruch genommen werden. Ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht längstens bis zum 7. Geburtstag oder einem allfälligen späteren Schuleintritt des Kindes, sofern der Elternteil in einem Betrieb tätig ist. Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder ab dem 1.1.2016 geboren bzw. adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen werden, ist vorgesehen, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage einer Teilzeitbeschäftigung sind grundsätzlich zwischen Dienstgeber/in und Arbeitnehmer/in zu vereinbaren. Eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) oder eine vorzeitige Beendigung kann von beiden Vertragspartner/innen jeweils nur einmal verlangt werden; der/die Arbeitnehmer/in kann darüber hinaus einmal eine Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung verlangen.

Für die praktische Handhabung des Rechts auf Elternteilzeit ist wichtig, dass der Gesetzgeber, wenn der Elternteil in einem Betrieb, in dem regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer/innen beschäftigt werden und das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung mindestens 3 Jahre gedauert hat, einen Kontrahierungszwang des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin normiert, es sei denn, es stehen dem Wunsch des/der Beschäftigten wichtige betriebliche Interessen entgegen; in kleineren Betrieben sowie bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis kürzer als drei Jahre gedauert hat (Zusammenrechnungsregeln werden hier nicht detailliert dargestellt), ist ein Kontrahierungszwang und damit ein vergleichbar schlagkräftiger „Rechtsanspruch“ nicht vorgesehen.

Zwiespältige Effekte hatte die Novelle BGBl I 61/2007, durch die für Stunden, die über die vertragliche Arbeitspflicht hinausgehen, jedoch unter der gesetzlichen Normalarbeitszeit liegen (sog. Mehrstunden) ein Zuschlag von 25 % des Normallohns geschaffen wurde (§ 19d

Abs 3b AZG), der nur dann nicht gebührt, wenn die Mehrstunden innerhalb eines Dreimonatszeitraums im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden. Diese oft als „Flexibilitätszuschlag“ bezeichnete Maßnahme verfolgte das Ziel, die in erhöhter Flexibilität liegenden Produktivitätsgewinne teilweise zugunsten von Arbeitnehmer/innen umzulenken, hat jedoch die von beiden Arbeitsvertragsparteien gewünschte Flexibilität in zahlreichen Fällen eingeschränkt (vgl. u.a. dazu auch Gerhartl 2005, S. 853).

Weil der Flexibilitätszuschlag nur 25 % des Normallohns, der Überstundenzuschlag hingegen 50 % des Normallohns beträgt, wurde versucht, diese Differenz als mittelbare Diskriminierung nach dem Geschlecht zu qualifizieren und auch den Teilzeitzuschlag auf 50 % anzuheben, doch ist der OGH dieser Auffassung nicht gefolgt (vgl. etwa OGH 8ObA89/11p).

4.2.2 Flexibilisierung der Höchstarbeitszeit

Ausgehend von der Arbeitszeit-Novelle 2007, BGBl I 61/2007 prägte die Flexibilisierungsdebatte durch zehn Jahre die Kollektivvertragsverhandlungen, ehe sie durch BGBl I 53/2018 einen politischen Höhepunkt und legislatischen Abschluss fand. Durch die Arbeitszeit-Novelle 2007 wurden die Sozialpartner ermächtigt, in Kollektivverträgen durch Zulassungsnormen für Betriebsvereinbarungen ihre kollektivvertragliche Regelungsbefugnis auf die betriebliche Ebene zu delegieren. Auch in Betrieben, in denen mangels Bestehens einer kollektivvertraglichen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann, können Regelungen, die gesetzlich den Kollektivvertragsparteien vorbehalten sind, durch Betriebsvereinbarung geschlossen werden.

Materiell wurden in den §§ 4ff AZG andere Verteilungen der Normalarbeitszeit zur Erreichung einer längeren Freizeit im Zusammenhang mit der Wochen(end)ruhe, die Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum, die Vier-Tage-Woche mit einer täglichen Normalarbeitszeit im Ausmaß von bis zu 10 Stunden ermöglicht. Auch eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit bis auf 12 Stunden war seit 2007 zulässig, allerdings nur, wenn die arbeitsmedizinische Unbedenklichkeit dieser Arbeitszeitverlängerung für die betreffenden Tätigkeiten durch einen/eine Arbeitsmediziner/in festgestellt wurde. Darüber hinaus war auf Verlangen des Betriebsrates, in Betrieben ohne Betriebsrat auf Verlangen der Mehrheit der betroffenen Arbeitnehmer/innen, ein weiterer, einvernehmlich bestellter Arbeitsmediziner/in zu befassen. Zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Nachteils war ebenfalls bereits seit 2007 zulässig, die Wochenarbeitszeit mit Überstunden auf bis zu 60 Wochenstunden auszudehnen, allerdings nur, wenn andere Maßnahmen nicht zumutbar waren. Explizit wurde festgehalten, dass die Tagesarbeitszeit 12 Stunden nicht überschreiten darf.

Weil die Flexibilisierungen, die auf der gesetzlichen Ebene vorgezeichnet waren, über weite Strecken nur im Konsens der Sozialpartner auf Branchenebene und auf betrieblicher Ebene umsetzbar waren, derartige Konsense jedoch jahrelang nur vereinzelt erreicht werden konnten, hat die AZG-Novelle 2018 die Zulässigkeit einer Tagesarbeitszeit von 12 und einer Wochenarbeitszeit von 60 Stunden unmittelbar durch das Gesetz ermöglicht, gleichzeitig jedoch die Höchstarbeitszeit im Ausmaß von 48 Stunden während eines Durchrechnungszeitraums (maximal ein Jahr), bei Einhaltung einer elfstündigen täglichen Ruhezeit, einer Wochen(end)ruhe im Ausmaß von 36 Stunden sowie der 30-minütigen Arbeitspause unverändert

belassen. Gleichzeitig wurden einige für Arbeitnehmer/innen wichtige Ergänzungen vorgesehen: Zum einen ist klargestellt, dass jede Arbeitszeit, die über die Normalarbeitszeit hinausgeht, als Überstunde zuschlagspflichtig ist, und zum anderen wurde für Gleitzeit festgelegt, dass angeordnete Stunden Überstunden sind und dass Gleiten auf bis zu 12 Stunden Tagesarbeitszeit nur zulässig ist, wenn die für die Gleitzeit notwendige Vereinbarung einen ganztägigen Verbrauch von Gleitstunden vorsieht und einen Verbrauch im Zusammenhang mit dem Wochenende nicht verbietet. Dass die Ausweitung der Tages- und Wochenarbeitszeit im Einzelfall nur freiwillig erfolgen soll, wurde durch legislativ neue Regelungen abgesichert, die durch die Voraussetzungslosigkeit des Weigerungsrechts, eine zeitlich nicht begrenzte Kündigungsanfechtung sowie eine Beweislastverlagerung zugunsten eines/einer benachteiligten Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin einen starken Schutz vermitteln.

Festzuhalten ist, dass durch diese Flexibilisierung der Höchstarbeitszeit nach wie vor weder die europarechtlich vorgegebene absolute Kapazitätsschranke überschritten noch die europarechtlich höchstzulässige Tagesarbeitszeit erreicht wurde. Außerdem ist in Anbetracht der Zuschlagspflicht unter kaufmännischen Gesichtspunkten nicht zu erwarten, dass die Flexibilisierungsgesetzgebung zu einer massiven Ausweitung der individuellen tatsächlichen Arbeitszeit führen wird. Dies mag auch erklären, warum die gesetzliche Regelung außerhalb des politischen Systems kaum mehr diskutiert wird und de facto keine praktischen Probleme aufwirft.

Insgesamt kann durch die Arbeitszeitflexibilisierung jedoch Wünschen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach längerer zusammenhängender Arbeitszeit mit dadurch möglicher längerer zusammenhängender Freizeit und Reduktion von An- und Abreisezeiten Rechnung getragen werden.

4.2.3 Erleichterung für Sorgearbeit

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Familienarbeit erleichtert de lege lata die Schaffung einer Pflegefreistellung für Patchworkfamilien durch das SRÄG 2012, BGBl I 3/2013. Die Ansprüche bestehen nunmehr auch bei Dienstverhinderung nicht nur wegen der notwendigen Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, sondern auch eines leiblichen Kindes des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus bestimmten, im § 15d Abs. 2 Z 1 bis 5 MSchG geregelten Gründen. Wegen der Begleitung eines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sowie im Fall der notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), wenn der Arbeitnehmer nicht mit seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

Eine wichtige Erleichterung für die Vereinbarkeit von Arbeitszeit mit Familienarbeit besteht im Bereich von Pflegekarenz und Pflegezeit, die durch das ARÄG 2013, BGBl 138/2013 normiert wurden. Sofern das Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schriftlich eine Freistellung von der Dienstleistung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (daher die Bezeichnung „Pflegekarenz“) zum Zwecke der

Pflege oder Betreuung eines/einer nahen Angehörigen⁹, dem/der zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 3 gebührt, für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Die nähere Ausgestaltung des Anspruchs sieht vor, dass eine solche Vereinbarung grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem/betreuender nahen/naher Angehörigen geschlossen werden darf. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig. Die Vereinbarung der Pflegekarenz ist auch für die Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen zulässig, sofern diesen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht. Hat der/die Arbeitnehmer/in eine Pflegekarenz bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegezeit für dieselbe zu betreuende Person unzulässig. Als weitere Möglichkeit ist die Vereinbarung einer Pflegezeit vorgesehen worden: Unter den gleichen Voraussetzungen wie jenen der Pflegekarenz können Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Die in der Pflegezeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Auch eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem/betreuender nahen Angehörigen geschlossen werden.

4.3 Einzelfragen

4.3.1 Home-Office

Von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vielfach gewünscht ist „Home-Office“ zwar insofern eine zulässige Form der Erbringung der vertraglich geschuldeten Tätigkeit, als es den Arbeitsvertragspartner/innen frei steht zu vereinbaren, wo die Arbeitsleistung verrichtet werden soll. Neben Fragen der Arbeitsorganisation und arbeitspsychologischen Fragen wirft Home-Office jedoch auch zahlreiche rechtliche Fragen auf, etwa die Notwendigkeit der Zurverfügungstellung von Arbeitsgerät, die Frage der Haftung für Beschädigung und/oder Verlust von Arbeitsgerät, Zutrittsrechte des Arbeitsinspektorats in Privathaushalte u. dgl.

Von besonderer Bedeutung sind jedoch arbeitszeitrechtliche Fragen, wenn Home-Office mit zeitlicher Autonomie verbunden ist. In diesen Fällen bereiten erfahrungsgemäß die Einhaltung sowohl der Höchstgrenzen der Arbeitszeit als auch der Mindestgrenzen der Ruhezeit und die Kontrolle der Arbeitszeit durch den/die Arbeitgeber/in praktische Probleme. Eine umfangreiche Gestaltung der Voraussetzungen und der Umsetzung von Home-Office auf Ebene von Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung und Kollektivvertrag kann jedoch auch der Komplexität der Arbeitswelt bei Home-Office Rechnung tragen und adäquate Lösungen erreichen.

4.3.2 Krankenanstalten und Pflegebereich

Ein weites Feld der Erwerbstätigkeit von Frauen liegt im Bereich der Krankenanstalten und im stationären Pflegebereich. Hier wurde durch die Judikatur eine überfällige Klarstellung im Bereich der Umkleidezeiten erreicht: Durch die Entscheidung OGH 9ObA29/18g vom 17.5.2018

⁹ Dieser Personenkreis ist in § 14a AVRAG definiert.

wurde festgestellt, dass Zeiten des Anlegens von Dienstkleidung und der Weg zur Ausgabe- stelle von Dienstkleidung Handlungen sind, die in zeitlicher und örtlicher Hinsicht nicht Aus- fluss der eigenen Gestaltung des/der Dienstnehmers/Dienstnehmerin, sondern der Fremdbes- timmung durch den/die Dienstgeber/in seien. Damit liege jenes Mindestmaß an Intensität der Fremdbestimmung vor, die es rechtfertige, von einer Tätigkeit oder Aufgabenerfüllung für den/die Dienstgeber/in zu sprechen. Dies treffe auf das Anlegen einer Dienstkleidung in einer Krankenanstalt für Ärztinnen/Ärzte und Pflegepersonal im Auftrag und Interesse des Dienst- gebers zu, sodass das Tragen spezifischer Dienstkleidung zum ordentlichen in Österreich vo- rausgesetzten Organisationsstandard einer Krankenanstalt zählt, weshalb das An- und Aus- kleiden in Krankenanstalten Tätigkeiten sind, die durch den/die Dienstgeber/in angeordnet und in dessen Interesse erfolgen. Sie sind daher dem Arbeitszeitbegriff zuzurechnen und in die Arbeitszeit einzurechnen.

Ähnliches gilt für die Anrechnung von Dienstbesprechungen auf die Arbeitszeit, selbst wenn sie nach dem regulären Dienstende stattfinden sollten: Soweit ein rechtlicher oder sozialer Druck zur Teilnahme besteht, sind diese Zeiten auf die Arbeitszeit anzurechnen.

4.3.3 Lebensarbeitszeitmodelle

Die bisherige Untersuchung hat schließlich gezeigt, dass Frauen auch einen Wunsch nach Lebensphasenmodellen hinsichtlich der Arbeitszeit haben. Diesbezügliche Vorstellungen wurde beispielsweise in Deutschland und den Niederlanden realisiert (vgl. dazu Mazal und Mayr 2008, S. 112ff mit ausführlichen weiteren Nachweisen).

- Durch das Flexi-Gesetz in Deutschland (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung fle- xibler Arbeitszeitregelungen vom 6.4.1998, dt BGBl Teil I, S. 688ff.) wurde das steuer- liche und sozialversicherungsrechtliche Umfeld von Lebensarbeitszeitkonten ange- passt. Durch den Verzicht auf die Auszahlung von Entgelt wird ein Langzeitkonto an- gefüllt. Während der Ansparphase sind keine Einkommensteuer und Sozialversiche- rungsbeiträge auf den Sparbetrag abzuführen. Der Arbeitgeber muss den Sparbetrag um die normalerweise fälligen Sozialversicherungsbeiträge (meistens pauschaliert mit 21 % des Sparbetrages) aufstocken und jede Kontenbewegung aufzeichnen. Während der Freistellung werden Leistungen aus dem Guthaben entnommen. Es wird das Ge- halt weitergezahlt, ebenso die Beiträge an die Sozialversicherung.
- Auch in den Niederlanden ist mit 1.1.2006 ein Gesetz in Kraft getreten, welches eine individuelle Umverteilung der Lebensarbeitszeit ermöglicht. Auf die Einführung eines ‚life course plan‘ besteht ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin. In einen solchen Plan können 12 % des Bruttolohns pro Jahr steuerfrei eingezahlt wer- den. Auf diese Weise kann ein Wertguthaben von max. 210 % des Jahresgehaltes aufgebaut werden. Die Guthaben müssen extern angelegt und verwaltet werden. Der/die Verwalter/in der Mittel (Bank, Versicherung, Kapitalanlagegesellschaft) hat Auf- zeichnungen zu führen, um Steuern und Sozialversicherungsabgaben berechnen und abführen zu können. Die erforderlichen Angaben (auch zur Einhaltung der 210 %- Grenze) hat der Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Wegen der obligatorischen Aus- lagerung ist kein arbeitsrechtlicher Insolvenzschutz für die angelegten Beträge erfor- derlich ist. Der/die Arbeitnehmer/in hat das Recht, den Verwalter, das Finanzinstitut

(Bank, Versicherung, Kapitalanlagegesellschaft) und die Kapitalanlageform selbst zu bestimmen. Arbeitnehmer/innen, die am 1.1.2006 zwischen 51 und 56 Jahre alt waren, können (bis zum Erreichen der 210 %-Grenze) beliebig viel pro Jahr sparen. Auf diese Weise können sie ihr Wertguthaben schneller aufbauen. Das Guthaben kann für jede Form der Freistellung verwendet werden. Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen müssen die Freistellung im Einvernehmen festlegen (Ausnahme: gesetzlicher Erziehungsurlaub). In der Freistellungsphase besteht Sozialversicherungsschutz für den/die Arbeitnehmer/in. Die Entnahme ist der Höhe nach gedeckelt: Der Bezug darf monatlich nicht höher als das letzte Monatsgehalt in der Beschäftigungsphase sein. Bei einem ArbG-Wechsel bleiben die Guthaben liegen und können vom/von der Arbeitnehmer/in zu einem späteren Zeitpunkt verbraucht werden. Es kann also vorkommen, dass das Guthaben beim Arbeitgeber A gebildet und beim Arbeitgeber B verbraucht wird.

Idealtypisch könnten die Zeitwertkonten auch zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbsarbeit genutzt werden: Wer am Beginn seines Erwerbslebens beispielsweise Überstundenentlohnungen in ein Zeitwertkonto überträgt, könnte sie im Rahmen einer elternschaftsbedingten Reduktion des Erwerbs abbauen: Könnte auf diese Weise der während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld monatlich verfügbare Betrag erhöht werden, könnte dies nicht zuletzt einen zusätzlichen Anreiz für Männer darstellen, Erwerbsarbeit zugunsten von Kinderbetreuung zu reduzieren. Um diesen Effekt zu erreichen, wäre rechtspolitisch zu empfehlen, die Zeitspanne zwischen der Übertragung und dem Konsum des Zeitguthabens nicht zu lange zu gestalten. Vor dem Hintergrund typischer Phasen einer Biographie ist dabei etwa an eine Spanne von fünf bis maximal zehn Jahren zu denken. Dies würde beispielsweise ermöglichen, Zeitguthaben aus einer ersten Berufsphase in einer Babyphase oder Zeitguthaben aus späteren Intensivphasen des Erwerbslebens zur Erholung zu nutzen.

4.4 Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbsarbeit

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass der zentrale Wunsch von Frauen, dass ihre Wünsche in der Erwerbsarbeit von der Arbeitgeberseite ernst genommen werden, arbeitsrechtlich am einfachsten durch eine echte Betriebsvereinbarung realisiert werden kann, die neben Maßnahmen der Frauenförderung auch Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf regeln kann (§ 97 Abs 1 Z 25 ArbVG). In dieser Betriebsvereinbarung könnten eine Vielzahl von Hilfestellungen geregelt werden, die den Wünschen von Frauen und Männern Rechnung tragen, die sich der Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Personen widmen. Diese Betriebsvereinbarung ist allerdings nicht vor der Schlichtungsstelle erzwingbar und setzt daher eine entsprechende Bereitschaft auf Arbeitgeberseite voraus. Dieses kann gefördert werden, wenn Arbeitgeber/innen die betriebswirtschaftlichen Vorteile von Familienfreundlichkeit erkennen. Dazu dienen mannigfaltige Initiativen, die das Bewusstsein über die Notwendigkeit einer Versöhnung von Arbeitswelt und Familienleben heben sollen. Dazu ist insbesondere die Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zu erwähnen, die ein öffentliches Bekenntnis zur Relevanz von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen und Organisationen ist. Sie soll einen Umdenkprozess fördern und ist ein Appell, familienfreundliche Maßnahmen zu implementieren und auszubauen. Die Charta wurde von einem Gremium von Expertinnen und Experten, in dem auch die Wirtschaftskammer Österreich, die

Industriellenvereinigung, der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer vertreten waren, erarbeitet. Anlässlich der Abschlussveranstaltung zum Zukunftsforum „Familie & Wirtschaft“ wurde die Charta am 21.5.2012 vom damals zuständigen Ressortleiter, den Präsidenten der Wirtschaftskammer, der Bundesarbeitskammer und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes sowie dem Generalsekretär der Industriellenvereinigung unterzeichnet. Auch das Netzwerk „Unternehmen für Familien“, das 2015 ins Leben gerufen wurde, der Staatspreis „Familienfreundlichster Betrieb“ sowie zahlreiche weitere bewusstseinsbildende Maßnahmen, die über die Familie und Beruf Management GmbH abgewickelt werden, sind zu erwähnen (vgl. Kapitel 4.4). Diese Gesellschaft, die im 100 %igen Eigentum des Bundes steht, fungiert als Nationale Koordinierungsstelle für Vereinbarkeitsmaßnahmen in Österreich. Zu den von ihr betreuten Maßnahmen zählen Audits. Als strukturierte Prozesse der Verbesserung der Akzeptanz und Nutzung jener arbeitsrechtlichen Regelungen, die für die familialen Bezüge der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von großer Bedeutung und gleichzeitig in der konkreten betrieblichen Organisation wirtschaftlich sinnvoll sind, hat sich das lange vor dem Berichtszeitraum entstandene Audit „*Vereinbarkeit berufundfamilie*“ bewährt.

5 Erwerbsarbeitszeitmodelle und ihr Potenzial für Karrieren von Frauen und Geschlechtergleichstellung

5.1 Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der Studie

Dieser Abschnitt fasst nun die zentralen Ergebnisse aller Teile dieser Studie integrierend zusammen. Das heißt, es fließen sowohl die Ergebnisse aus der quantitativen als auch jene der qualitativen Analyse ein, ergänzt durch die zentralen Erkenntnisse der Literaturstudie sowie der arbeitsrechtlichen Erkenntnisse. Im Vordergrund stehen – entlang der zentralen Forschungsfragen der Studie (vgl. Kapitel 1.2) – Entwicklungen im Erwerbsarbeitsverhalten von Frauen (und Männern), die rekonstruierten Leitvorstellungen zu Erwerbsarbeitsverhalten sowie zu Karrieremöglichkeiten von Frauen (und Männern).

1. Die Differenz zwischen der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen hat durch steigende Frauenerwerbstätigkeit seit 2008 abgenommen. Im Erwerbsausmaß bestehen nach wie vor erhebliche Unterschiede nach Geschlecht und nach Kindern im Haushalt.

Diesen Befund zeigen vorrangig die quantitativen Analysen der 20- bis unter-55-jährigen Bevölkerung auf:¹⁰ Auch wenn bei Frauen dieser Altersgruppe die Erwerbstätigenquote¹¹ seit 2008 weiterhin deutlich angestiegen ist, war sie durchwegs und konstant niedriger als bei Männern (im Jahr 2018: 75,1 % im Vergleich zu 84,9 % bei Männern), deren Erwerbstätigenquote leicht gesunken ist. Die Differenz zwischen den Quoten verringerte sich demnach seit 2008. Zudem ist die Vollzeiterwerbstätigenquote unter 20- bis unter-55-jährigen Frauen (Anteil der Vollzeiterwerbstätigen in der weiblichen Bevölkerung dieser Altersgruppe) deutlich gesunken und ist im Jahr 2018 mit 38 % nur mehr geringfügig höher als der Anteil der Frauen in Teilzeit; die Teilzeiterwerbstätigenquote beträgt unter Frauen 37 %. Auch unter 20- bis unter 55-jährigen Männern sank die Quote an Vollzeiterwerbstätigen seit 2008, allerdings auf viel höherem Niveau von 81 % auf 76 %.

Die Frauenerwerbstätigkeit hat demnach zwar zugenommen, jedoch vor allem durch einen Anstieg von Erwerbstätigkeit in Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden (von 16,1 % auf 20,6 %), während neben der Vollzeiterwerbstätigkeit eben auch die Nicht-Erwerbstätigkeit unter Frauen zurückging. Die steigende Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ist also hauptsächlich durch Teilzeiterwerbstätigkeit bedingt (vgl. auch Berghammer und Riederer 2018). Auch unter Männern ist seit 2008 ein Anstieg in diesem Teilzeit-Erwerbsausmaß (20-35 Stunden) zu verzeichnen, wenngleich mit einem Anstieg von 2,8 % auf 4,7 % auf sehr niedrigem Niveau. Differenziert nach Alter zeigen die Befunde, dass, während bei Männern unabhängig vom Alter der Anteil an Vollzeitbeschäftigten durchwegs deutlich überwiegt, dies bei Frauen nur in der Gruppe der 20- bis unter 30-jährigen erwerbstätigen Frauen mit etwas mehr als 40 % der Fall ist. Der Anteil an vollzeiterwerbstätigen Frauen ist unter 35- bis unter 40-Jährigen mit etwa 29 % am geringsten.

¹⁰ Zur Beschränkung auf diese Altersgruppe vgl. Kapitel 3.1.

¹¹ Für diese Auswertungen wurden Personen in Elternkarenz *nicht* als aktiv erwerbstätig gezählt, was die Höhe der Erwerbstätigenquote potenziell reduziert.

Bereits seit längerem zeigen Analysen (vgl. auch Behrens et al. 2018; Baierl und Kapella 2014; Berghammer und Riederer 2018; Ehrlich et al. 2019; Kaindl und Neuwirth 2016) hinsichtlich Arbeitszeiten einen Geschlechterunterschied, den „Gender Time Gap“. Vor allem mit der Geburt von Kindern sind bei Frauen und Männern unterschiedliche Effekte zu beobachten: ein „Mutterschaftseffekt“ der langfristigen Arbeitszeitreduktion vor allem von Frauen in Partnerschaften, und ein „Vaterschaftseffekt“ in Richtung einer Arbeitszeitausweitung. Diese scheint Männern in manchen Fällen die Sicherung der Existenz der Familie als Familienernährer erst zu ermöglichen. Selbst wenn Männer ihre Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes oder nach einer Elternkarenz reduzieren, scheint die Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis für Männer mehr als doppelt so wahrscheinlich wie für Frauen (EIGE 2014; Stadler 2019).

Im Rahmen der gestiegenen Erwerbstätigkeit unter Frauen hat sich vor allem die Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt seit 2008 unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes und in allen unterschiedlichen Teilzeitformen teilweise deutlich verstärkt und macht mittlerweile unter allen Frauen mit zumindest einem jüngsten Kind zwischen zwei und 15 Jahren im Haushalt die Mehrheit in diesen Gruppen aus (54-60 %). Grundsätzlich ist der Anteil an vollzeithnahe Teilzeit (31-35 Wochenstunden) unabhängig vom Alter des Kindes unter Frauen sehr gering (max. rund 6 %), zumindest deutlich seltener als ein Ausmaß von mehr als 35 Stunden (Vollzeit), dessen Anteil abgenommen hat. Auch nach der Volksschulzeit des jüngsten Kindes überwiegen seit 2008 Teilzeitbeschäftigungen im Ausmaß von 21 bis 30 Stunden pro Woche. Weitere Studien zeigen, dass sich in der vergangenen Dekade vor allem Akademikerinnen mit Kindern zwischen vier und 10 Jahren vom Arbeitsmarkt zurückziehen scheinen; mittlerweile ist jede fünfte Akademikerin in dieser Gruppe nicht erwerbstätig (Stadler 2019).

Demgegenüber sind Frauen ohne Kinder unter 18 Jahren im Haushalt deutlich häufiger und nach wie vor mehrheitlich in Vollzeit erwerbstätig, wenngleich auch in dieser Gruppe seit 2008 ein rückläufiger Trend zu beobachten ist und ein deutlich höherer Anteil an Teilzeiterwerbstätigkeit als unter Männern. Auch unter Männern (ohne und mit Kindern) ist das Ausmaß an langen Arbeitszeiten und Arbeitstagen sowie Überstunden zurückgegangen, allerdings ist der Unterschied zu Frauen nach wie vor markant.

Das Arbeitszeitmodell Teilzeit kann aufgrund dieser Entwicklungen und Befunde für Österreich kaum mehr als atypisch eingestuft werden. Frauen übernehmen in diesem Rahmen weiterhin vorwiegend und hauptverantwortlich die unbezahlte Versorgungsarbeit neben ihrer Erwerbstätigkeit (vgl. Wernhart et al. 2018a). Langfristige und zunehmende Einkommenseinbußen und Nachteile in der Gehalts- und Karriereentwicklung (Kleven et al. 2019; Geisberger und Glaser 2017) bleiben weiterhin bestehen.

Auch die qualitativen Ergebnisse zeigen auf, wie vordergründig und selbstverständlich Teilzeit von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen in den Interviews und Gruppendiskussionen mit weiblichen Arbeitnehmerinnen in Verbindung gebracht wird, und vor allem, wie rasch und vordergründig diese Arbeitnehmerinnen als Frauen mit Kindern konstruiert werden. Dies wird beinahe durchgängig als beobachtbar dargestellt und als unhinterfragte Gegebenheit konstruiert. Gleichzeitig wird in das Leitbild inkludiert, dass Teilzeit nicht nur für Frauen mit Kindern wichtig und gut sei, sondern sowohl von jüngeren Arbeitskräften, die gerade in den Arbeitsmarkt eintreten als auch von älteren Erwerbspersonen zunehmend gewünscht werden würde.

Die quantitativen Auswertungen der Wunscharbeitszeit in dieser Studie bestätigen diesen Befund jedoch nicht. Vielmehr sind sowohl tatsächliche als auch Wunscharbeitszeit nur unter Frauen mit Kindern von zunehmender Teilzeiterwerbstätigkeit geprägt.

Auch in Bezug auf weitere von den Interviewten und Diskutant/innen wahrgenommene Veränderungen im Erwerbsarbeitsverhalten von Frauen und Männern mit Kindern (wie kürzere Karenzen bei Frauen, frühere geringfügige Erwerbstätigkeit bei Frauen nach der Geburt von Kindern, Männer zunehmend in Teilzeit und Karenz) zeigen die quantitativen Auswertungen des Mikrozensus keine abbildbaren Veränderungen in diese Richtung über die vergangenen 10 Jahre.

2. Das Eineinhalb-Verdiener-Modell in Paarhaushalten, in denen der Vater in Vollzeit und die Mutter in Teilzeit arbeitet, hat in seiner Verbreitung zugenommen.

In Österreich ist in gemischtgeschlechtlichen Paarhaushalten mit Kindern die Frau nach der Phase der Elternkarenz tendenziell überwiegend in Teilzeit erwerbstätig, während Männer nach der Geburt von Kindern kontinuierlich in Vollzeit beschäftigt bleiben; diese Vollzeiterwerbstätigkeit ist nur in etwa 20 % der Fälle durch eine Elternkarenz unterbrochen (Riesenfelder und Danzer 2019; BMFJ 2018). Nicht nur die Teilzeiterwerbstätigkeit unter Frauen hat deutlich zugenommen, sondern auch der Anteil an Elternpaaren, die als Eineinhalb-Verdiener gelten, in denen also der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit erwerbstätig ist. Die Dominanz des sogenannten modifizierten „Male-Breadwinner-Modells“ oder Eineinhalb-Verdiener-Modells wurde demnach über die vergangenen zehn Jahre zunehmend stärker. Unterschiede in den Erwerbsarbeitszeiten innerhalb von Paaren haben sich zwar aufgrund des Anstiegs der Zahl der teilzeiterwerbstätigen Frauen und der Reduktion der (durchschnittlichen) Arbeitszeit bei vollzeiterwerbstätigen Männern generell leicht verringert (vgl. auch Stadler und Mairhuber 2018); generelle Verschiebungen innerhalb von Paarhaushalten sind aber nicht erkennbar.

Demgegenüber hat allerdings das Modell des „Male Breadwinners“, in dem also nur der Mann in Vollzeit arbeitet und die Frau nicht erwerbstätig ist, unter Paaren auch aufgrund der gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit abgenommen; ebenso der Anteil an Elternpaaren, in denen beide Vollzeit beschäftigt sind. Auf sehr niedrigem Niveau (unter 4 %) ist außerdem der Anteil an jenen Paaren seit 2008 leicht gestiegen, in denen beide Eltern in Teilzeit erwerbstätig sind.

In den Interviews und Gruppendiskussionen wird die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern in Partnerschaften seltener mit ökonomischen Begründungen oder Auswirkungen in Verbindung gebracht als etwaige, ökonomisch legitime Vollzeiterwerbstätigkeit von alleinerziehenden Frauen. Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen in Partnerschaften wird vordergründig wegen der Betreuungsverpflichtungen legitimiert, die diese Frauen neben gleichzeitiger Berufstätigkeit optimal übernehmen könnten – und das, *obwohl* sie im Gegensatz zu Alleinerziehenden einen Partner haben, mit dem sie diese Betreuung teilen könnten. Männer mit Kindern werden hingegen nicht als kinderbetreuungspflichtig (und dadurch möglicherweise eingeschränkt erwerbstätig) diskutiert und konstruiert. In den Konstruktionen werden Männer nur neben ihrer Vollzeiterwerbstätigkeit, also abends oder am Wochenende, als verfügbar für die Kinderbetreuung inkludiert und in diesem Rahmen als geeignet dargestellt, Frauen von ihrer Kinderbetreuungsverantwortung zu entlasten.

Der Vergleich mit Alleinerziehenden-Haushalten zeigt, dass die Anteile an Teilzeiterwerbstätigkeit der Frauen im Paarhaushalt tendenziell und teilweise deutlich höher sind, vor allem ab einem Alter des Kindes von 10 Jahren und mehr sind Unterschiede von bis zu knapp 20 Prozentpunkten zu verzeichnen. Insgesamt sind jedoch alleinerziehende Frauen mit Kindern älter als 6 Jahre im Haushalt zu einem größeren Anteil nicht aktiv erwerbstätig (Nicht-Erwerbspersonen und Arbeitslose) als vergleichbare Frauen in Paarfamilien.

Insgesamt lässt sich keine Tendenz hin zu einer ausgewogeneren Aufteilung der Arbeitszeiten feststellen (vgl. auch Stadler und Mairhuber 2018), auch nicht in Paaren, in denen die Frau über einen Hochschulabschluss verfügt. Vielmehr ist auch in diesen Paaren ein markanter Rückgang in der Arbeitszeit und generell in der Erwerbstätigkeit von Frauen zu verzeichnen, mit dem auch eine Rückkehr zu einer weniger egalitären Arbeitsaufteilung einhergeht (Berghammer 2014; Stadler 2019).

3. Arbeitszeitwünsche sind geschlechtsspezifisch unterschiedlich: Männer sind grundsätzlich in Vollzeitenerwerbstätigkeit eher zufrieden, Frauen hingegen in Teilzeiterwerbstätigkeit; vor allem, wenn schulpflichtige Kinder im Haushalt leben.

Vor allem Frauen mit Kindern unter 15 Jahren sind mit ihrer Teilzeiterwerbstätigkeit großteils zufrieden und äußern nur wenig Veränderungswunsch. Die Arbeitszeitwünsche von Frauen sind zudem unabhängig davon, in welchem Ausmaß der Partner erwerbstätig ist, konstatieren Stadler und Mairhuber (2018, S. 47). Männer sind, relativ unabhängig von einer Elternschaft, am zufriedensten in einer Vollzeitenerwerbstätigkeit. Begründet wird die Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt zu einem überwiegenden Teil mit der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen – dieser Anteil hat sogar tendenziell zugenommen. Außerdem zeigen die quantitativen Auswertungen, dass rund 90 % dieser Frauen auch dann nicht in ein Vollzeitausmaß wechseln würden, wenn es ein entsprechendes Betreuungsangebot gäbe. Die Beweggründe von Frauen ohne ein Kind unter 18 Jahren im Haushalt, eine Teilzeiterwerbstätigkeit zu präferieren, bleiben unklar. Angegeben werden zum Großteil sonstige Gründe bzw. wünschen sich diese Frauen im Allgemeinen keine Vollzeitenerwerbstätigkeit. Teilzeitbeschäftigte Männer geben Aus- und Fortbildung als vorwiegende Motive an. Diese Befunde sind stabil seit 2005 (vgl. auch Baierl und Kapella 2014).

Dies steht im Einklang mit Studien, die belegen, dass Frauen, die Mütter sind, mit einer Erwerbstätigkeit von 20 bis 30 Stunden pro Woche auch deutlich zufriedener sind als in vollzeithen Teilzeitbeschäftigungen (Beham et al. 2018) und, dass Männer mit Kindern – ebenfalls den geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen entsprechend – am zufriedensten in einer Vollzeitenerwerbstätigkeit sind (Schröder 2018). Dennoch zeigen Detailauswertungen, dass viele Frauen mit Kindern mehr arbeiten wollen als sie tatsächlich arbeiten, also unterbeschäftigt sind (vgl. Steiber und Haas 2018). Durchschnittlich zieht etwa jede fünfte Frau mit einem jüngsten Kind unter 15 Jahren, die in einer Teilzeitbeschäftigung arbeitet, einen Anstieg der Arbeitszeit in Betracht, allerdings selten in ein Vollzeitausmaß, sondern eher in ein erhöhtes Teilzeitausmaß von rund 30 Stunden pro Woche. Jede dritte vollzeitbeschäftigte Frau möchte ihre Arbeitszeit reduzieren. Veränderungswünsche unter Vätern betreffen hauptsächlich die Erhöhung des Stundenausmaßes unter teilzeitbeschäftigten Vätern; vollzeitbeschäftigte Väter haben vor allem dann einen starken Reduktionswunsch (etwa jeder zweite), wenn sie mehr als 40 Wochenstunden arbeiten.

Diese Befunde stimmen auch mit der Wahrnehmung der interviewten und an den Gruppendiskussionen teilnehmenden Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen überein, dass Frauen zunehmend Teilzeit wünschen, in Teilzeit arbeiten, und zwar auch langfristig und auch nach einer Elternteilzeit. Hintergrund ist das zentrale Leitbild, dass Teilzeit- und andere Arbeitszeitmodelle notwendig seien für Frauen, damit sie – die ja die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung und Kinderversorgung haben – diese auch weiterhin übernehmen könnten. Dies entspräche zudem ihren Bedürfnissen und wird ihnen daher automatisch zugeschrieben. In weiterer Folge wird auch die Vereinbarkeit dieser Aufgabe mit dem Beruf im individuellen Verantwortungsbereich und Handlungsspielraum der Frauen selbst angesiedelt. Dies wird nicht grundsätzlich als problematisch konstruiert, sondern die Schlussfolgerung und Forderung lautet, dass den Frauen durch (langfristige) Teilzeiterwerbstätigkeit kein Nachteil entstehen dürfe. Daher müssten beispielsweise Karriere und Führungspositionen auch in Teilzeit möglich sein. Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen an sich bleibt aber unhinterfragt.

Männliche Teilzeit wird nur ergänzend als Wunsch und Möglichkeit erwähnt, viel stärker hinterfragt und als negativ für die Karriere und die Höhe der Pension erlebt. Dieses Leitbild reproduziert damit die (männliche) Vollzeiterwerbstätigkeit als anzustrebende Norm und auch als jene Tätigkeit, mit der man am ehesten in höhere Positionen aufsteigt. Dies sei – so wird von den Interviewpartner/innen und Diskutant/innen bestätigt – „in den Köpfen“ der meisten Führungskräfte auch noch so verankert.

4. Angebotene Arbeitszeitmodelle werden geschlechtsspezifisch unterschiedlich genutzt.

Vor allem der Bedarf an verschiedensten Arbeitszeitmodellen, wie Gleitzeit, Tele- oder Heimarbeit betrifft keineswegs nur Frauen – so die Ergebnisse aus der qualitativen Teilstudie, sondern werde auch von jüngeren Arbeitskräften zunehmend gefordert oder bereits bei Bewerbungsverfahren vorausgesetzt. Die quantitativen Auswertungen des Mikrozensus zeigen zunächst vor allem, dass Arbeit von zu Hause vom Großteil der erwerbstätigen Österreicherinnen und Österreicher (rund 80 %) nie genutzt wird. Auch ist – zumindest seit 2008 – keine Zunahme an Heimarbeit feststellbar. In Bezug auf das Alter der Arbeitskräfte zeigt sich entgegen der Wahrnehmungen der befragten Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen, dass ältere deutlich häufiger als jüngere Beschäftigte angeben, regelmäßig zu Hause beruflich tätig gewesen zu sein.

Die qualitativen Ergebnisse deuten auf geschlechtsspezifische Argumentationsmuster hin: Für Frauen mit Kindern sei durch Heimarbeit eine deutlich bessere und situationsspezifische Anpassung der Erwerbsarbeitszeit an die Kinderbetreuungspflichten möglich. Dadurch sei mitunter ein erhöhtes Ausmaß an Teilzeiterwerbsarbeit möglich, während eine Ermöglichung von Vollzeit durch Tele- oder Heimarbeit für Frauen nur in Ausnahmefällen konstruiert wird; im Gegensatz zu Männern, für die dies als Normalfall erscheint.

In Bezug auf Heimarbeit zeigen die quantitativen Auswertungen nach Geschlecht, dass je höher das wöchentliche Arbeitspensum ist, Frauen eher regelmäßig zu Hause arbeiten. Bei Männern ist es umgekehrt: Diese arbeiten vor allem bei niedrigen Wochenstunden regelmäßig zu Hause. Außerdem erledigten Frauen mit zumindest einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt häufiger Arbeit von zu Hause aus als Frauen ohne Kinder unter 18 im Haushalt; allerdings nur,

wenn sie – was insgesamt vergleichsweise seltener vorkam – vollzeitnahe Teilzeit oder Vollzeit-Erwerbstätigkeit ausübten.

Auch andere, bereits sehr vielfältige Optionen an Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung orientieren sich stark an den Kinderbetreuungspflichten der Frauen mit Kindern, bspw. wird die durch Gleitzeit verbundene und zu erreichende erhöhte Flexibilität an die Betreuungsverantwortung für Kinder geknüpft. In Bezug auf flexibles und mobiles Telearbeiten belegen Studien bereits, dass diese Arbeitsarrangements nach Geschlecht unterschiedlich genutzt werden: Mütter mit flexiblen oder mobilen Arbeitszeiten widmen dadurch der Kinderbetreuung mehr Zeit als Mütter mit fixen Arbeitszeiten. Arbeiten Väter in Gleitzeitmodellen, betreuen sie ihre Kinder deutlich weniger als Väter mit festen Arbeitszeiten. Vätern in Ländern mit vorherrschenden traditionellen Geschlechterrollenvorstellungen wie Österreich (Berghammer und Schmidt 2019; Schmidt et al. 2019b) gelingt es durch flexibles Arbeiten damit eher, der Doppelbelastung durch Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu entkommen als Frauen, weil sie nur im Rahmen ihrer Vollzeiterwerbstätigkeit flexibler und mobiler arbeiten (Eurofound und International Labour Office 2017; Kurowska 2018; Lott 2019; Allen et al. 2007; Langner 2018). Zudem ist flexibles Arbeiten bei Vätern in Vollzeit deutlich positiver konnotiert und zieht höheren und unmittelbareren Einkommenszuwachs nach sich (Langner 2018), während Mütter im Rahmen von Teilzeit noch zusätzlich mobiler und flexibler sein möchten und gleichzeitig von den Arbeitgeber/innen teilweise als äußerst unflexibel eingestuft werden, wie auch die Ergebnisse der qualitativen Teilstudie aufzeigen. Der Wunsch nach mehr Flexibilität seitens der Mütter ist daher eher mit negativen Konnotationen behaftet. Jedenfalls, so die Hinweise aus der Literatur (Padavic et al. 2019; Warmuth und Glockentöger 2018; Abendroth und Diewald 2019; Kim et al. 2019) tendieren Geschlechterungleichheiten tendenziell dazu, sich durch flexibles und mobiles Arbeiten zu verfestigen. Nur, wenn beide Elternteile flexibel arbeiten können, können auch Mütter einen Einkommenszuwachs aufweisen (Langner 2018).

Nachteile von flexiblem und mobilem Arbeiten werden nicht nur von international-vergleichenden und auch länderspezifischen Studien belegt (Eurofound und International Labour Office 2017; Lott 2019; Sardadvar et al. 2018; Schönauer 2018; Astleithner und Stadler 2018; Stadler und Saupe 2016), sondern gehen auch aus den qualitativen Daten und Analysen hervor: Eine Trennung von beruflicher und privater Zeit wird dadurch zunehmend erschwert, auch die räumliche Grenze zwischen den beiden Sphären verschwindet. Diese Entgrenzung, aber auch die zu berücksichtigende Möglichkeit, dass Tele(heim)arbeit potenziell missbraucht werden könnte und eine weniger produktive Arbeitsleistung seitens der Mitarbeiter/innen einkalkuliert werden muss, ruft unter Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen Skepsis hervor. Außerdem hat sich noch keine einheitliche Definition von Teleheimarbeit als kollektiv geteiltes und selbstverständliches Wissen etabliert. Vor allem in Bezug auf die bessere Vereinbarkeit mit Betreuungs-, Familien- und Hausarbeit wird Teleheimarbeit unterschiedlich diskutiert und widersprüchlich dargestellt. In allen Prozessen, die mit Teleheimarbeit zu tun haben, wird daher die Führungskraft bzw. Arbeitgeber/in als sehr bedeutende Figur, als Definitions- und Kontrollinstanz konstruiert und das Konzept der Vertrauensarbeitszeit und des Vertrauens als Basis immer wieder in die Konstruktionen inkludiert.

5. Führungspositionen sind für Frauen schwerer zu erreichen als für Männer, denn deren Karriereambitionen und -möglichkeiten sind eingeschränkt.

Die quantitativen Analysen zeigen grundsätzlich, dass sich der Anteil an Frauen in Führungspositionen in den vergangenen zehn Jahren vor allem in nicht-manuellen Berufsfeldern leicht erhöht hat und auch 2018 relativ stabil bei etwa 30 % liegt, während sie in manuellen Berufen eher gering ausgeprägt ist und stärker in ihrem Anteil zwischen 5 % und 10 % schwankt. Zudem wird offensichtlich, dass in führenden beruflichen Positionen das Erwerbsausmaß in Vollzeit und darüber deutlich überwiegt. Generell sind Personen in führender Tätigkeit nur in sehr geringem Ausmaß (rund 10 %) in Teilzeit erwerbstätig, also mit weniger als 35 Wochenstunden.

Dass Frauen und Männern unterschiedliche Karrieremöglichkeiten offenstehen, wird in den qualitativen Daten der Interviews und Gruppendiskussionen von den Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen bestätigt. Zum einen wird dies auf Unterschiede in den Unternehmensstrukturen und Branchen zurückgeführt. Zum anderen werden diese aber sehr rasch in Verbindung mit Kinderbetreuungspflichten dargelegt, die von Frauen selbstverständlich, unhinterfragt und in umfassenderer Form übernommen werden als von Männern.

Erstens wird also der Faktor Mutterschaft als zentraler Faktor im Zusammenhang mit Karrieremöglichkeiten für Frauen diskutiert. Das Leitbild, das den Schilderungen und Diskussionen zugrunde liegt, inkludiert, dass Frauen als (potenzielle) Mütter und (potenzielle) Teilzeitkräfte zwar durchaus an Karriere interessiert sein und eine solche anstreben können. Weil ihnen jedoch die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung zugeschrieben wird, müssen sie allerdings damit rechnen, es ungleich schwerer zu haben.

Zweitens werden die Faktoren Anwesenheit und Präsenz im Unternehmen diskutiert, die bei der selbstverständlichen Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern entscheidend werden. Bei einem Mindestausmaß von 80 % vom Vollzeitausmaß bzw. von rund 30 Stunden pro Woche wird aber eine Karriere auch für Frauen mit Kindern als durchaus möglich konstruiert, denn – so der Tenor: Teilzeit sollte und darf nicht grundsätzlich eine Hürde sein.

Drittens wird der Faktor Flexibilität seitens der karriereorientierten Frauen mit Kindern als der ausschlaggebendste Faktor konstruiert (vgl. dazu auch Beham et al. 2019). Dieser sei auch jener, der für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten am schwierigsten zu bewerkstelligen sei und häufig zum Scheitern einer Karriere führt. Frauen mit Kindern werden als sehr eingeschränkt in ihrer Flexibilität konstruiert. Ihre Erwerbstätigkeit ist bestimmt von deren Kinderbetreuungsverpflichtungen, die sie nur eingeschränkt an Bildungs- und Betreuungsinstitutionen oder -personen abgeben könnten oder wollten. Deren Partner werden nicht als diejenigen konstruiert, die sie davon entlasten und Frauen mit Kindern mehr Flexibilität ermöglichen könnten.

Viertens wird auch der Faktor der Karriereambitionen bei Frauen als relevant in das Leitbild inkludiert. Der Karrierewunsch wird dabei als zentraler Motor konstruiert, der jedoch bei Frauen mit Kindern entweder gar nicht vorhanden ist, weil für diese die Mutterschaft im Vordergrund steht, oder er ist nur gering ausgeprägt und verändert sich potenziell über den Zeitverlauf und löst sich möglicherweise vor allem nach dem Übergang zur Elternschaft auf.

Arbeitgeber/innen aber auch Arbeitnehmer/innen erleben bei Frauen mit Kindern und antizipieren bei jüngeren, noch kinderlosen Frauen, die vielleicht schon in Leitungsfunktion sind, nach diesem Übergang die Verringerung des Engagements, des Karrierewunsches, den zu erwartenden Karriereknick, aufgrund der Prämisse einer Teilzeitarbeit nach dem Wiedereinstieg. In diesem Zusammenhang wird auch der Karrierebegriff an sich diskutiert.

Bei bestehendem und ausgeprägtem Karrierewunsch stehen Frauen also im Spannungsfeld zwischen den kulturell geprägten Idealvorstellungen von Mutterschaft einerseits, die nur eine Teilzeiterwerbstätigkeit erlauben und zur hohen Zufriedenheit mit Teilzeit führen (Beham et al. 2018; Schröder 2018), und andererseits Normvorstellungen von Arbeitskraft und Führungskraft, die Vollzeit-Anwesenheit, Flexibilität und Loyalität inkludieren und dann wirksam werden, wenn Frauen die Entscheidung für oder gegen eine Karriere, für oder gegen mehr Zeit für Familienleben fällen. Nicht nur das Stundenausmaß, auch bestimmte Positionen sind für Frauen meist nur bis zu einem gewissen Grad nach oben hin denkmöglich und unterliegen bestimmten Grenzen.

Die Brüchigkeit der Karriereambitionen von Frauen wird auch in anderen Studien untersucht, die zeigen, dass die Interpretation bestimmter Ereignisse und die Bedeutung, die Frauen ihnen beimessen, dann dementsprechend sehr unterschiedlich sind und dazu führen können, die Karriereziele aufzugeben (bzw. sie erst gar nicht zu entwickeln oder sich derer sehr unsicher sind) oder die Karriereorientierung beizubehalten (Blair-Loy 2003; Lovejoy und Stone 2012; Halrynjo und Lyng 2009). Sozio-kulturelle Faktoren wie die Erwerbsorientierung von Frauen sind dabei für die Erwerbspartizipation und den Karriereambitionen von Frauen weit wichtiger als deren Bildungsgrad oder finanzielle Faktoren (Cloïn et al. 2011).

6. Die Unternehmen müssen den Bedürfnissen entgegenkommen und sich diesen Entwicklungen anpassen.

Da die geringeren Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt in den Gruppendiskussionen und Interviews vor allem auf deren Kinderbetreuungsverantwortung zurückgeführt werden und diese Verantwortung auch unhinterfragt bleibt, werden entlang dieser Leitvorstellung auch Lösungsvorschläge für die geringeren Chancen der Frauen und die mangelnde Gleichberechtigung diskutiert und genannt. Nach Ansicht der Diskussionsteilnehmer/innen und Interviewpartner/innen umfassen diese folgende Punkte: Gesetze müssten entsprechend verändert und an die Lebensrealität von Frauen angepasst werden, bspw. werden Gesetze zur Anrechnung von Kinderbetreuung für die Pension genannt oder auch das Arbeitszeitgesetz, dass – so eine der Forderungen – Frauen auch zu Zeiten arbeiten dürfen, in denen es momentan gesetzlich noch nicht erlaubt ist, sie aber eher von ihrem Partner in der Kinderbetreuung unterstützt werden könnten (bspw. abends oder am Wochenende).

Vordergründig dient diese Selbstverständlichkeit in der Kinderbetreuungsverantwortung als Ausgangspunkt und Basis für die Legitimation von Teilzeitarbeit im Allgemeinen und vom breiten Angebot an möglichem Arbeitszeitausmaß und möglichen Arbeitszeitmodellen in Unternehmen: Diese müssten sich an deren Bedürfnisse anpassen und ihnen entgegenkommen, die unterschiedlichen Wünsche der Frauen berücksichtigen und ihren individuellen Bedürfnissen entsprechende Arbeitszeitmodelle und Arbeitsmöglichkeiten anbieten. Die Argumentationslinie beinhaltet, dass sich vordergründig die Arbeitswelt und die Unternehmen für Frauen,

vor allem Frauen mit Kindern, verändern müssten. Als vorrangiges Ziel der Unternehmen, vor allem „frauenlastiger“ Unternehmen, wird das Angebot an verschiedensten Teilzeitmodellen, auch im Rahmen von Führungspositionen, genannt. Für Frauen mit Kindern werden flexiblere Arbeitsorte und flexiblere Arbeitszeit- und Karrieremodelle als sehr vorteilhaft konstruiert, weil dadurch die Verwirklichung ihrer Erwerbstätigkeit und Karriere neben ihrer unhinterfragten Verantwortung für die Kinderversorgung und Kinderbetreuung besser, leichter und friktionsfreier gelingen kann. Auch das Modell der Führungsposition in Teilzeit wird als bereits gängiges und bekanntes Modell genannt und diskutiert. Die zugrundeliegende Argumentation lautet: Teilzeit ist aufgrund der Kinderbetreuungsverantwortung der Frauen weiblich, also braucht es auch Führungspositionen in Teilzeit, damit mehr Frauen Führungsrollen übernehmen können. Frauen in Führungspositionen aufweisen zu können gilt als sozial erwünscht und wünschenswert für Unternehmen, weil es als Wettbewerbsvorteil wahrgenommen wird (Deloitte Österreich 2019).

Die Schilderungen der Interviewpartner/innen und Diskutant/innen weisen darauf hin, dass es für Unternehmen scheinbar keinen Weg mehr zurück oder in eine andere Denkrichtung gibt, als sich an den Bedürfnissen der Frauen orientieren und „umdenken“ zu müssen. Den Unternehmen scheinen durch den Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck die Hände gebunden zu sein, einerseits, weil sie Frauen, auch jene mit Kindern, als Arbeitskräfte brauchen, andererseits, weil es ihnen ein Anliegen ist, deren Erwerbstätigkeit zu fördern, mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen und als ein familienfreundliches Unternehmen bekannt zu sein.

Das Legitimationsmuster für unterschiedliche Arbeitszeit- und Führungsmodelle, dessen sich sowohl Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen bedienen, beinhaltet demnach nicht nur die Vorteile für die Frauen mit Kindern selbst, sondern auch die Vorteile für die Unternehmen und für die Arbeitswelt. Die leitende Vorstellung lautet: Auf das „große Potenzial der Frauen“ dürfe nicht verzichtet werden, die Rückkehrquoten nach der Karenz müssten steigen, Dequalifikation müsste vermieden werden, wodurch auch Kosten gespart werden könnten. Führungskräfte müssten dementsprechend die Familienverantwortlichkeiten ihrer Mitarbeiter/innen mehr berücksichtigen, Unternehmen müssten auf die Bedürfnisse, Forderungen und Wünsche von (potenziellen) Arbeitnehmer/innen reagieren, eingehen und sich ihnen anpassen.

In den quantitativen Daten lassen sich diese Bemühungen in der Arbeitswelt nicht nur im Ansteigen der Teilzeiterwerbstätigkeit unter Frauen, sondern auch in einer Zunahme und geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme von Führungspositionen in Teilzeit erkennen: Zunächst wird offensichtlich, dass Führung in Teilzeit, also in weniger als 35 Wochenstunden, bei Männern einen verschwindend geringen Anteil darstellt. Dieser ist bei Frauen hingegen in manuellen und nicht-manuellen Berufsfeldern deutlich größer: Mehr als ein Viertel der Frauen in führenden Positionen arbeiten in einem Stundenausmaß von bis zu 35 Wochenstunden (während drei Viertel von weiblichen Führungspositionen ebenfalls in Vollzeit oder mehr erwerbstätig sind).

Seit 2008 stieg der Anteil an Frauen in Teilzeit in der Gruppe der Führungstätigkeiten um mehr als 10 Prozentpunkte von ~16 % auf ~27 %. Betrachtet man nur die Beschäftigungen im Ausmaß von 20 bis 35 Wochenstunden, ist der Anteil an Führungspositionen in Teilzeit von Frauen sogar von 8 % auf 20 % angestiegen. In der Gruppe der Männer sind führende Tätigkeiten

immer noch von 40 Wochenarbeitsstunden und vor allem von Überstunden geprägt, allerdings hat der Anteil an Männern in Führungspositionen mit einem derart hohen Arbeitspensum seit 2008 um 10 Prozentpunkte abgenommen.

Die qualitativen Auswertungen zeigen auch auf, dass Frauen, vor allem jene mit Kindern, durch diese Entwicklungen und diese Veränderungen in der Arbeitswelt als eine Herausforderung für Unternehmen konstruiert werden, denn es sind deren Bedürfnisse, die ein Umdenken und eine Umsetzung erfordern, welche aber wiederum zu Reorganisationen und eventuell zu Schwierigkeiten führen kann. Als zentrale Erklärung für die Schwierigkeiten mancher Unternehmen mit mehr Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und Führungspositionen wird wiederum angeführt, dass es „in den Köpfen so drin“ sei, dass eine Arbeitskraft langfristig in Vollzeit am Arbeitsplatz verfügbar und erreichbar sein und in geregelten Zeiten ihre Arbeit erledigen sollte. Da flexible Arbeitszeiten außerdem nicht für alle (Berufsgruppen) ermöglicht werden können, berichten die Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen der qualitativen Teilstudie auch von Schwierigkeiten im Arbeitsalltag und in der Zusammenarbeit. Ergebnisse aus den USA zeigen, dass dies sogar die Arbeitszufriedenheit negativ beeinflussen kann (O'Connor und Cech 2018). Viele Schilderungen und Diskussionen verweisen in Bezug auf Führungspositionen in Teilzeit auch darauf, dass dieses Modell auch stark hinterfragt wird, ein hohes Stresslevel beobachtet wird, es potenziell mit hoher Belastung verbunden ist (vgl. auch Sardadvar et al. 2018) und Organisationsschwierigkeiten, Teamkonflikte und Führungsschwierigkeiten nach sich ziehen kann.

7. Geschlechtsspezifische elterliche Verantwortlichkeiten und Kompetenzen werden reproduziert.

Die Befunde aus den qualitativen aber auch quantitativen Daten zeigen auf, dass verschiedenste Formen und Ausprägungen von Teilzeiterwerbstätigkeit in unterschiedlichen beruflichen Positionen und vielfältige Möglichkeiten des Arbeitsortes und der Arbeitszeit vorrangig mit Frauen assoziiert werden. Deren Kinderbetreuungspflichten stehen deutlich im Vordergrund, wenn es darum geht, Erwerbsarbeit zu flexibilisieren und Karrieremöglichkeiten umzudenken. Deren Verantwortung als Mütter und Zuständigkeit für die Kinderbetreuung wird nicht grundsätzlich hinterfragt.

Neben der Unterstützung durch die Unternehmen und Arbeitgeber/innen werden bessere Möglichkeiten für Frauen, trotz Kindern erwerbstätig zu sein auch mit einem Fokus auf und die Forderungen nach einem räumlichen und zeitlichen Ausbau der (elementaren) Betreuungs- und Bildungseinrichtungen verbunden. Das Kinderbetreuungs- und Schulsystem müsste sich für Arbeitsalltage und Lebensrealitäten von Frauen ebenso ändern. Es bräuchte – so die Forderung – zum Beispiel mehr und länger geöffnete, frühkindlich-elementare, aber auch schulische Bildungs- und Betreuungseinrichtungen, damit Frauen mit Kindern leichter und länger arbeiten könnten und mehr Stunden in Teilzeit möglich wären.

Gleichzeitig werden jedoch auch intensiv Bedenken um das Kindeswohl mit diesen Forderungen verbunden, mit denen Frauen in diesem Fall umgehen müssten und auch tatsächlich müssen, wie die individuellen Schilderungen aufzeigen. Die Idealvorstellung beinhaltet die Mutter, die hauptverantwortlich und am besten geeignet für die Betreuung und Versorgung der Kinder ist und diese so lange wie möglich und – wenn sie wieder erwerbstätig ist – auch so umfassend

wie möglich, d. h. am Nachmittag, übernehmen sollte. Überlegungen zur Karriere- und Gehaltsentwicklung, zur beruflichen Laufbahn und langfristigen ökonomischen Absicherung werden nicht automatisch inkludiert; und dass dies von Frauen nicht unbedingt berücksichtigt wird, erscheint als legitim. Eine gesteigerte Nachfrage nach Kinderbildungs- und Betreuungsinstitutionen würde wahrscheinlich aufgrund eben dieser Norm- und Idealvorstellungen von Mutterschaft nur eingeschränkt gegeben sein. Auch die quantitativen Ergebnisse widersprechen der Vermutung, dass Frauen bessere Chancen hätten, wenn ihnen Betreuungs- und Bildungsinstitutionen umfassender zur Verfügung stünden. Konstant möchten nämlich 9 von 10 der wegen der Betreuung der Kinder teilzeiterwerbstätigen Frauen auch dann keinen Vollzeitjob, wenn es diese Betreuung gäbe.

Die Partner dieser Frauen oder Männer mit Kindern im Allgemeinen werden in diese Forderungen nicht inkludiert, erscheinen als nicht angewiesen auf Betreuungs- und Bildungsinstitutionen und nicht als verantwortlich für das Kindeswohl. Im Gegensatz zu Frauen mit Kinderbetreuungspflichten werden Männer mit Kinderbetreuungspflichten, bzw. die Partner dieser Frauen, größtenteils aber auch nicht als diejenigen konstruiert, die Frauen eine vollzeitnahe Teilzeit- oder Vollzeiterwerbstätigkeit ermöglichen könnten, indem sie ein höheres Ausmaß an Kinderbetreuung übernehmen. Sie werden auch nicht als diejenigen konstruiert, die Frauen mit Karriereambitionen dadurch ermöglichen könnten, Karriere zu machen, in ihre Führungspositionen zurückzukehren und das eventuell in Vollzeit.

Vielmehr sollten hauptsächlich die Unternehmen und Arbeitgeber/innen Frauen darin unterstützen, sollte durch zusätzliche Infrastruktur wie verfügbare Kinderbildung und -betreuung Unterstützung angeboten werden oder eine Betreuung durch private Personen erfolgen. All diese Optionen werden genannt, noch bevor Männer mit Kinderbetreuungspflichten in ihrer Verantwortung für die Kinderversorgung und in Bezug auf ihre Kinderbetreuungspflichten angesprochen werden. Selbst „die eine und die andere Großmutter“ oder die „Nanny“ und „Babysitterin“ werden noch eher damit in Verbindung gebracht als der Vater des Kindes bzw. Partner der Frau. Dadurch werden Männer nicht nur von der Verantwortung dafür entbunden, sondern auch von dem schlechten Gewissen und den Vorwürfen in Bezug auf das Kindeswohl entlastet, mit dem erwerbs- und karriereorientierte Frauen in den Konstruktionen deutlich in Verbindung gebracht werden und konfrontiert sind. Auch viele Studien klammern die Verantwortung und die Kinderbetreuungspflichten der Väter aus und deren Potenzial, zu einer verbesserten Vereinbarkeit und Geschlechtergleichstellung beizutragen. In ihren Schlussfolgerungen fokussieren auch Studien stattdessen nur auf „policies“, „cultures“ oder „childcare“ (Socratous et al. 2016; Kühhirt und Ludwig 2012; z. B. Collins 2019; Boeckmann et al. 2015), die sich verändern müssten, damit Frauen ihre Arbeitszeit und Karriere weniger stark an der Kinderversorgung ausrichten müssen.

5.2 Schlussfolgerungen

Die folgenden Ausführungen ziehen auf Basis der Ergebnisse zentrale Schlussfolgerungen in Bezug auf die Forschungsfragestellung, welche Bedeutung und welches Potenzial unterschiedliche Erwerbsarbeitszeitmodelle und zugrundeliegende Leitbilder haben, bestehende Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern abzubauen. Diese Ungleichheiten umfassen

vorrangig geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten und damit verbundene, langfristig ungleiche ökonomische Autonomie, aber auch Chancenungleichheiten in der Karriereentwicklung und infolgedessen die Unterrepräsentanz von Frauen auf höheren Hierarchieebenen und in öffentlichen, einflussreichen Positionen und gesellschaftlicher Elite. Die im Rahmen von Gleichstellungsförderung abzubauenen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten resultieren vorwiegend aus der markant ungleichen Gestaltung und zeitlichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, aber auch aus der ungleichen Bewertung von gewinnbringender bzw. erwerbsorientierter und fürsorgender, versorgender bzw. größtenteils unbezahlter Arbeit (vgl. Kapitel 2.1).

Wenn also Gleichstellung zwischen Männern und Frauen gefördert werden soll, im Sinne gleicher ökonomischer Lebenslagen, gleicher Chancen in der Beteiligung an gewinn- und karriereorientierten und an fürsorgenden Tätigkeiten sowie gleicher Teilhabe an Führungs- und Machtpositionen und an Familienleben, können in Bezug auf die Entwicklungen in der Arbeitswelt – auch was die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit betrifft – folgende Schlussfolgerungen auf Basis der Erkenntnisse dieser Studie festgehalten werden.

1. Die Leitbilder zu und Angebote an Erwerbsarbeitszeitmodellen tragen nur geringfügig dazu bei, kulturelle Leitvorstellungen in der Arbeitswelt in Bezug auf Geschlechterrollen und ideale Arbeitskraft gravierend zu verändern, somit verändern sich auch ungleiches Erwerbsausmaß und ungleiche Konsequenzen nur träge.

Wie die Ergebnisse aufzeigen, ändern sich sowohl Arbeitswelt und Unternehmen und erweitern die Möglichkeiten und Modelle zur Organisation der Erwerbsarbeit, aufgrund einer vielfältig begründeten und ausgeprägten Orientierung an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen. Dass diese vor allem nach Geschlecht sehr unterschiedlich sind und damit auch das Erwerbsverhalten und die entsprechenden negativen Auswirkungen ungleich sind, wird dabei nicht berücksichtigt. Durch das Entgegenkommen der Arbeitswelt und der Unternehmen und der Orientierung an diesen ungleichen Bedürfnissen wird allen Beteiligten Raum gegeben, entsprechend den Leitbildern und Normvorstellungen – sowohl was Arbeitskraft aber auch was Mutterschaft und Vaterschaft betrifft – die ungleiche und geschlechtsspezifische Inanspruchnahme von Arbeitszeitangeboten der Unternehmen fortzusetzen und zu reproduzieren. Dies bedeutet in weiterer Folge, dass sich auch die unterschiedlichen Bedürfnisse und kulturelle Leitbilder nicht ändern werden, und so auch Geschlechterungleichheiten in Bezug auf Erwerbsausmaß, Karrieremöglichkeiten und Gehaltsentwicklung bestehen bleiben bzw. zunehmen.

Unternehmen ändern sich vor allem aufgrund der Bedürfnisse von Frauen in der Arbeitswelt, insbesondere der Frauen mit Kindern. Aufgrund der Bedürfnisse von Männern müssen sich Unternehmen nämlich (noch) nicht maßgeblich ändern, deren Veränderungswunsch ist gering ausgeprägt, deren Bedürfnisse orientieren sich an der Vollzeiterwerbstätigkeit. Die massive Diskrepanz bei der Förderung flexibler und nicht vollzeitiger und sogenannter „familienfreundlicher“ Erwerbsarbeitszeitmodelle und Führungspositionen wird von manchen Respondent/innen daher auch als „zweischneidiges Schwert“ bezeichnet und in einer „Ambivalenz“ wahrgenommen. Alle Modelle seien für Frauen und deren Vereinbarkeit natürlich ein möglicher Weg, um Frauen in der Arbeitswelt mehr Erwerbschancen zu bieten, weil sie private und familiäre Belange mit beruflichen und karrieretechnischen Belangen besser vereinbaren können. Die

Wirkung dieser Bemühungen lässt sich auch bereits quantitativ abbilden: Frauen arbeiten zunehmend im Teilzeitausmaß, auch in Führungspositionen, flexible Arbeitsorte und Arbeitszeiten werden ebenfalls geschlechtsspezifisch genutzt. Die vorliegenden Ergebnisse lassen erkennen, dass dies jedoch vor allem auf dem selbstverständlich konstruierten Konnex von Familie und Frauen beruht und Familie bzw. Familienfreundlichkeit für Frauen etwas markant anderes bedeutet als für Männer. Auch aus Sicht von Arbeitgeber/innen – so zeigen rezente Ergebnisse aus Deutschland – kommen weibliche Teilzeitkräfte auch für Führungspositionen in Frage, allerdings nur dann, wenn sie flexibel und an die Arbeitsanforderungen angepasst in einem Mindestausmaß von 30 Stunden arbeiten, auch wenn sie Kinder haben; für männliche Teilzeitkräfte gilt dies nicht (Beham et al. 2019).

Frauen müssen sich in ihren Einstellungen und in ihrem Verhalten aufgrund dieser Entwicklungen (noch) nicht unbedingt ändern, da ihnen Arbeitswelt und Arbeitgeber/innen entgegengekommen bzw. zumindest signalisiert wird, dass dies das angestrebte Ziel ist. Dies führt jedoch zu einer Reproduktion der ungleichen Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, sowie – damit einhergehend – zu einer Untermauerung des Mutterideals (Diabaté und Beringer 2018), das sich auch in den Bedürfnissen der meisten Frauen widerspiegelt, sie aber auch dazu zwingt, im Einklang mit diesem Ideal selbst Lösungen zu etablieren (vgl. 3. Schlussfolgerung).

Der Hintergrund dieses ungleichen und geschlechtsspezifischen Erwerbsausmaßes, nämlich die Hauptverantwortung und Identifikation der Frauen mit Kinderbetreuung, Kinderversorgung, Familien- und Hausarbeit, wird in die Konstruktionen beinahe gar nicht einbezogen. Diese ändern sich durch das Entgegenkommen der Unternehmen und der Arbeitswelt auch nicht: Frauen mit Kinderbetreuungspflichten identifizieren sich weiterhin nicht mit Vollzeiterwerbstätigkeit und nicht mit der Vorstellung abzugebender oder mit dem Partner aufzuteilender Kinderbetreuungshauptverantwortung oder Versorgungsarbeit. Dadurch ändert sich auch das vielfach belegte geschlechtsspezifische Anspruchsbewusstsein von vielfältigen Arbeitszeitangeboten (sense of entitlement, vgl. Alemann et al. 2017; Lewis und Smithson 2016) nicht. Für Frauen bleibt damit der maximal denkmögliche Handlungsspielraum bestehen, ändert sich nicht oder nur sehr träge, und ist vor allem weiterhin automatisch eingeschränkt, weil Frauen in der Leitvorstellung viel eher für Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduktionen in Frage kommen und auch von ihrem Umfeld damit in Verbindung gebracht werden. Dadurch wird es für Frauen nur schwer denkmöglich, nur relativ kurz in Elternzeit zu sein oder keine reduzierten Arbeitszeiten zu beanspruchen (vgl. auch Hobson et al. 2011).

Die in diesem Bericht beschriebenen Entwicklungen bergen daher die Gefahr der doppelten Benachteiligung von Frauen (vgl. auch Gatrell und Cooper 2016), weil sich an der grundsätzlichen und zwischen den Geschlechtern ungleichen Aufteilung von Betreuungsarbeit und Erwerbsarbeit nichts ändert und Frauen weiterhin viel unbezahlte Arbeit, aber auch bezahlte Arbeit machen. Männer hingegen nutzen flexiblere oder reduzierte Arbeitszeiten vorwiegend in dem Ausmaß, das ihrer Karriere- und Einkommensentwicklung nicht schadet. Sie verbleiben daher tendenziell weiterhin in privilegierten Lagen, während sich an den negativen Auswirkungen der Erwerbsunterbrechung und anschließenden „klassischen“ Teilzeiterwerbstätigkeit für Frauen wenig ändert bzw. sich diese sogar potenzieren: Nachdem nach einer Erwerbsunterbrechung nicht nur die Berufsposition gefährdet ist und teilweise Gehaltserhöhungen wegfallen, wird in dieser Zeit auch keine Berufserfahrung gemacht, und es besteht die Gefahr, im

eigenen Beruf nach einigen Jahren „weg vom Fenster“ zu sein. Teilzeit bleibt, auch wenn eine Karriereentwicklung nun zunehmend ermöglicht wird, längerfristig bestehen, Gehaltseinbußen werden verschärft (Kleven et al. 2019). Studien belegen diesbezüglich, dass auch Überstunden von Frauen tendenziell seltener belohnt werden als jene von Männern (Schönauer 2018; Eurofound und International Labour Office 2017; Stadler und Mairhuber 2018). Frauen in Teilzeit bauen diese zwar auf, nutzen diese aber stärker als Zeitausgleich für Kinderbetreuungsarbeit, wie auch Ergebnisse der qualitativen Teilstudie zeigen.

2. Im Einklang mit den Leitvorstellungen nehmen Männer, vor allem jene mit Kinderbetreuungspflichten, Erwerbsarbeitszeitmodelle vorwiegend im Rahmen ihrer Vollzeiterwerbstätigkeit in Anspruch. Ihre Kinderbetreuungspflichten führen deutlich seltener zu längeren Erwerbsunterbrechungen oder einer Stundenreduktion.

Die quantitativen Ergebnisse und Schilderungen bzw. Diskussionen der qualitativen Teilstudie zeigen auf, dass sich Männer und ihr Erwerbsausmaß in Vollzeit in der vergangenen Dekade nur marginal verändert haben. Unabhängig davon, ob sie ein Kind jeglichen Alters haben oder nicht, sind Männer in Vollzeit und darüber erwerbstätig und bekleiden häufiger Führungspositionen. Entlang den rekonstruierten Leitvorstellungen in der Arbeitswelt müssen sie auch weiterhin keine Änderung ihres Erwerbsverhaltens andenken, denn die Kinderbetreuungsverantwortung übernehmen weiterhin Frauen, die in immer größerem Ausmaß in Teilzeit arbeiten und deren Bedürfnissen die Arbeitswelt zunehmend mit verschiedensten Erwerbsarbeitszeitmodellen entgegenkommt.

Die Ursache für die zunehmende Teilzeiterwerbstätigkeit der Frauen mit Kindern und damit zusammenhängender geringerer Aufstiegschancen wird (in den qualitativen Daten) aber nicht unbedingt explizit oder kritisch in dem Umstand verortet, dass die Kinderbetreuungspflicht, die ja beide Elternteile betrifft, hauptverantwortlich von Frauen übernommen wird (vor allem in Paarhaushalten, wie die quantitativen Daten zeigen) und ihnen diese Hauptverantwortung zugeschrieben wird. Im Leitbild wird nicht integriert, dass Männer mit Betreuungspflichten diese Arbeit in ungleich geringerem Ausmaß übernehmen und auch nicht zugeschrieben bekommen. Die Vollzeiterwerbstätigkeit und Überstunden von Männern werden von den meisten Befragten als gegeben vorausgesetzt, nicht thematisiert, so hingenommen und nur von einzelnen kritischen Äußerungen durchbrochen, während deren Kinderbetreuungspflichten – zumindest im kollektiv geteilten Leitbild, also „in den Köpfen“ – nicht auftauchen.

In der Frage, in welchem Ausmaß Frauen erwerbstätig sein können und in welchem Ausmaß sie eine Karriere verfolgen und Führungspositionen erreichen können, werden deren Partner sowohl von den Arbeitgeber/innen als auch von den Arbeitnehmer/innen in der qualitativen Studie, also von Frauen und Männern, weitgehend ausgeklammert. Je vielfältiger die Angebote der Arbeitswelt, Erwerbsarbeit zu organisieren, ausfallen, und je mehr Wahlmöglichkeiten Frauen haben, desto eher werden Männer von ihrer Verantwortung entbunden; dies bestätigen auch bestehende Forschungen (Sørensen 2017): Die Verantwortung für die Geschlechterhierarchie wird damit irrelevant gemacht. Die Norm der Teilzeit für Frauen bleibt bestehen, wird auch auf Frauen in Führungspositionen übertragen, während die Norm des männlichen vollzeiterwerbstätigen Mannes als ideale Arbeitskraft weiterhin besteht und verstärkt wird. Damit bleiben auch ungleiche ökonomische Konsequenzen weitgehend unverändert. Würden Männer mit Kinderbetreuungspflichten diese Pflichten ebenfalls über Erwerbsunterbrechungen und

einer Reduktion des Stundenausmaßes übernehmen und mehr unbezahlte Fürsorgearbeit leisten, wäre Frauen bzw. ihren Partnerinnen eine frühere und erhöhte Erwerbstätigkeit möglich, würde sich der Zeitdruck für Väter und Mütter reduzieren (vgl. Wernhart et al. 2018a) und würden sich ungleich verteilte, langfristige Konsequenzen verringern.

3. Zunehmende Wahlmöglichkeiten bei der Organisation von Erwerbsarbeitszeit führen in den Leitvorstellungen zu einer Betonung der individuellen Entscheidung aber auch der individuellen Verantwortung seitens der Frauen.

Das zunehmende Angebot an Teilzeitmöglichkeiten und Erwerbsarbeitszeitmodellen in der Arbeitswelt ist zudem eng geknüpft an eine Idealvorstellung von Wahlfreiheit für Frauen und Männer, mit oder ohne Kinder und orientiert sich vorrangig am Prinzip der Selbstverantwortung und der individuellen Leistung (vgl. Voß 2001; Voß und Weiß 2005; Sørensen 2017).

Das Erwerbsausmaß und die Arbeitszeitorganisation wird daher als höchst individuelle Entscheidung von Frauen und Männern gerahmt. Arbeiten also Frauen zunehmend und vorwiegend in Teilzeit und nehmen familienfreundliche Arbeitszeiten in Anspruch (und Männer konstant in Vollzeit, ev. in Gleitzeitregelungen), werden diese Entscheidungen den Frauen selbst zugeschrieben. Infolge liegt es auch in deren individueller Organisation und Verantwortung, wenn sie sich nicht um ihre Karriere kümmern, sich nicht fortbilden, nicht in Kontakt bleiben mit den Unternehmen, nach der Karenz nicht so motiviert und nicht so flexibel sind, nicht die volle Leistung bringen. Dementsprechend liegt es – setzt sich diese implizite Logik fort – auch in der Verantwortung der Frauen selbst, dass sie nicht gleich viel verdienen und keine gleichen Karrierechancen haben. Die ökonomisch nachteiligen Konsequenzen, die sich durch langfristige Teilzeit noch viel deutlicher zeigen (Riesenfelder und Danzer 2019; Kleven et al. 2019), liegen damit in deren individueller Verantwortung und sind von ihnen selbst zu verhindern – wie eine Arbeitnehmerin es ausdrückt: „Es ist auch in der Verantwortung der Leute, der Frauen selber“ (AN5_I). Die qualitativen Analysen zeigen, dass diese Konsequenzen aus Perspektive der Frauen sehr rasch akzeptiert und hingenommen werden. Mit Hilfe des Prinzips der Selbstverantwortung lässt sich die ohnehin geringere Positionierung von Frauen am Arbeitsmarkt und ihre im Konkurrenzkampf von Herrschafts- und Machtpositionen weiter zu erwartenden Nachteile dadurch – zugespitzt – als selbstverschuldet legitimieren (Deters 2013). Für Frauen mit Kindern entsteht dadurch, wie die qualitativen Ergebnisse verdeutlichen, auf individueller Ebene ein hoher Druck, weil jede ihrer Entscheidungen in ihrer Alleinverantwortung auf individueller Ebene angesiedelt ist, entlang der Fragen: Wie mache ich es, wie ist es richtig, wie kann ich es organisieren, was ist nicht mehr zu schaffen.

Wenn Frauen sich dazu entscheiden – so die Leitvorstellung –, ihre Führungsposition nach der Geburt in Teilzeit beizubehalten, wird durch diese Argumentationslinie klar, dass Frauen selbst Verantwortung für ihren Workload übernehmen und diesen selbst organisieren müssen, ihn selbstständig einschränken oder sich zurücknehmen und delegieren müssen. Die bewusste Entscheidung von Frauen mit Kindern für eine Karriere ist im Leitbild so nicht in Karriereverläufen von Männern mit Kindern abbildbar. Mehr Gleichstellung wäre demnach auch dann gegeben, wenn sich Frauen eben nicht mehr dafür entscheiden müssten und nicht mehr zwischen Karriere und Mutterschaft wählen müssten (Sørensen 2017).

Der Schwenk vom Prinzip Anwesenheit auf das Prinzip Leistung, um Karrierechancen von Männern und Frauen trotz unterschiedlichen Erwerbsausmaßes (und damit unterschiedlicher Anwesenheit) anzugleichen, ist ebenso von einer grundlegenden Ambivalenz geprägt. Denn wenn die Leistung in den Vordergrund gestellt wird, hat dies den Nachteil, dass es dann die Frauen und ihre Leistungsfähigkeit selbst sein müssen, wenn deren Karriere nicht erfolgreich ist. Ein Festhalten am Leistungsprinzip befördert daher Ungleichheit und legitimiert sie gleichzeitig (Neckel et al. 2008). Dem Leistungsgedanken widerspricht bspw. eine verpflichtende Frauenquote. Diese würde auch strukturelle Rahmenbedingungen berücksichtigen und nicht nur individuelle Fähigkeiten (Eberherr und Bendl 2017; Eberherr und Hanappi-Egger 2015) und hat daher ein gleichstellungsförderndes Potenzial, weil Frauen als Führungskräfte wahrgenommen, sichtbar gemacht und damit gefördert werden (Bohnet und Schäfer 2017).

4. Die Strategie von Unternehmen, Frauen in ihren Bedürfnissen möglichst weit entgegen zu kommen, befördert die Teilzeitkultur und statistische Diskriminierung.

Durch Arbeitszeit- und Führungsmodelle, die Frauen im Rahmen ihres Teilzeiterwerbsausmaßes entgegenkommen, wird zum einen die für Österreich bezeichnende Teilzeitkultur (vgl. EIGE 2014) unter Frauen (mit Kindern aber auch ohne Kinder) noch weiter bestärkt: Diese Modelle wurden für Frauen entwickelt und werden dementsprechend beinahe ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen, und zwar auch langfristig (vgl. quantitative Befunde dieser Studie). Zum anderen wird weiterhin die Norm aufrechterhalten, dass eine Karriere eher mit durchgehender Vollzeitwerbstätigkeit möglich ist (vgl. Deloitte Österreich 2019; Kellner et al. 2019). Der Gegensatz zwischen der Leistungsfähigkeit bzw. Aufstiegsmöglichkeit einer Vollzeit-Arbeitskraft und jener der Frauen mit Kindern schwingt bspw. in den Worten dieser Arbeitnehmerin mit Personalverantwortung mit: „Wenn jemand 38,5 Stunden gearbeitet hat und wirklich die volle Leistung gebracht hat, war das super, perfekt, aber wenn eben Mütter oft von der Arbeitszeit her nicht so flexibel waren, war das halt immer ein bisschen schwierig“ (AN3_I).

Daher muss geschlussfolgert werden, dass die Strategie von Unternehmen, Frauen in ihren Bedürfnissen möglichst individuell entgegen zu kommen und die Rahmenbedingungen anzupassen, um deren Chancen zu verbessern und um auch unternehmerisch von der Arbeitskraft der Frauen zu profitieren, eine wirkungsvolle Symbolik nach sich zieht und statistische Diskriminierung (vgl. Franz und Otter 2018) befördert. Darauf finden sich in den qualitativen Ergebnissen deutliche Hinweise: Frauen werden nach der Geburt ihrer Kinder dann zu den „Müttern im Unternehmen“ (oder auch: „Teilzeitmüttern“, „Karenzdamen“, „Teilzeitdamen“), als eine soziale und kollektiv identifizierte Gruppe, in der sich alle Mitglieder ähnlich verhalten und davon auch ausgegangen wird. Wenn von weiblichen Arbeitskräften die Rede ist, dann häufig mit der Annahme, dass sie (potenziell) für eine Zeit ausfallen oder ihre Erwerbsarbeitsstunden reduzieren, denn: Frauen verändern sich als Arbeitskraft merklich, heben sich zu allen anderen ab, „die scheiden irgendwo aus“ (AN2_I), „das sind die quasi Bösen, die auf einmal nimma ganz zur Verfügung stehen, was eben, wenn man selber permanent da ist, schon ein Thema ist. [...] Männern passiert das nicht“ (AN4_I). Mit einer kinderlosen Frau wird demnach automatisch eine (potenzielle) Mutterschaft, und mit dieser Familiengründung automatisch eine Erwerbsunterbrechung antizipiert und als unklar dargestellt, wie lange Frauen dann tatsächlich wegbleiben; jedenfalls aber würden sich Arbeitsstunden, Arbeitswünsche, Flexibilität und Arbeitsleistung nach ihrer Rückkehr verändern. Eine Arbeitnehmerin umschreibt diesen Umstand

so: „Das ist generell aber das Schicksal der Frauen, wie gerne besetzt man eine Position, nämlich in einer Privatwirtschaft, wo nicht mit Karenzvertretung gearbeitet werden kann“ (AN4_I). Die Rolle der Frauen als (potenzielle) Mütter wird als sehr vordergründig in das Leitbild integriert und zwar nicht annähernd im selben Ausmaß wie dies für Männer als (potenzielle) Väter der Fall ist: „Jeder wird sagen nach dem Gespräch, ach die wird eh gleich Kinder kriegen. Ich weiß ja, ich hab es oft gehört schon. Und das ist einfach die Wahrheit“ (AN2_I). Damit werden Frauen nur aufgrund des statistischen Merkmals Geschlecht auch grundsätzlich als weniger verlässlich und weniger produktiv konstruiert, und es muss ihnen mehr Vertrauen entgegengebracht werden – unabhängig davon, wie produktiv und verlässlich die Person tatsächlich ist. Diese Stereotype schwingen latent mit, reproduzieren und verstärken sich. Damit wird das Bild von Frauen als besonderes und atypisches Subjekt in der Arbeitswelt perpetuiert, als diejenigen, die nicht den vorherrschenden Arbeitskraft- und Karrierenormen entsprechen (können), weil sie die Kinderversorgung und -betreuung übernehmen.

So werden auch bei der Etablierung teilzeitiger Führungs- und Karrieremodelle einerseits Geschlechterunterschiede noch weiter bestärkt, und andererseits wird die Sonderrolle und Sonderposition untermauert, die Frauen ohnehin aufgrund einer (potenziellen) Schwangerschaft, (potenziellen) Erwerbsunterbrechung und (potenziellen) Arbeitszeitreduktion innehaben. Ihre Sonderposition als Führungskraft in Teilzeit kann mitunter auch als privilegiert und hervorstechend wahrgenommen werden. Eine Arbeitnehmerin drückt ihre Wahrnehmung dieser Entwicklung folgendermaßen aus: „Da war das Utopie und die Frauen mit ihren Ideen und was wollt's schon wieder“ (AN1_1_GD).

Solange also nicht auch Männer diese Form der qualitätsvollen Teilzeitarbeit wählen (können oder müssen), für sich beanspruchen und ihnen diese auch explizit zugeschrieben und angeboten wird, wird sich an der Teilzeitkultur unter Frauen in Österreich, an der Norm der Teilzeit arbeitenden Frau, an statistischer Diskriminierung von Frauen und an Geschlechterungleichheiten wenig ändern (Sørensen 2017; EIGE 2019; Franz und Otter 2018). Die Trends zur Teilzeit und auch zum modifizierten Male-Breadwinner-Modell werden sich tendenziell fortsetzen (vgl. Abbildung 14, vgl. auch Baierl und Kapella 2014), zunehmend auch unter höherqualifizierten Frauen bzw. unabhängig vom Bildungshintergrund, wie auch weitere Ergebnisse vermuten lassen (vgl. Berghammer 2014; Berghammer und Riederer 2018; Stadler und Mairhuber 2018; Stadler 2019).

5. Maßnahmen mit dem Ziel der Frauenförderung tragen nicht automatisch zu erhöhter Geschlechtergleichstellung bei.

Das Ziel von vielfältigen Erwerbsarbeitszeitmodellen, nämlich Frauen zu fördern, muss im Kontext der rekonstruierten Leitvorstellungen und quantitativen Evidenz in Bezug auf deren Potenzial für Geschlechtergleichstellung sehr differenziert betrachtet werden. Das Ziel, die Benachteiligung von Frauen aufzuheben, kann auf sehr unterschiedliche Weise verfolgt werden. Die unterschiedlichen Ausprägungen, die aus der bereits existierenden wissenschaftlichen Evidenz (vgl. Kapitel 2.2) sowie aus den vorliegenden qualitativen Daten analytisch abgeleitet werden konnten, lassen sich folgendermaßen konkretisieren:

(1) Frauenförderung kann mit dem Fokus auf Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit implementiert werden. Frauen werden dann vor allem in ihrer Erwerbsbeteiligung an sich gefördert, weil sie aufgrund ihrer (potenziellen) Mutterrolle und Kinderbetreuungsverantwortung vielfach benachteiligt erscheinen. So wird bspw. gefordert, dass Frauen trotz ihrer Teilzeit-Erwerbstätigkeit gestattet sein müsste, in Teleheimarbeit zu arbeiten, um sie in der Vereinbarkeit ihrer Kinderbetreuungsverantwortung mit ihrer Berufstätigkeit mehr zu unterstützen. Im Sinne dieser Art der Frauenförderung wird, als weiteres Beispiel, von Arbeitgeber/innen-Seite explizit betont, dass Frauen nicht dem Risiko ausgesetzt sein sollten, nicht eingestellt zu werden, weil sie kinderlos, aber im gebärfähigen Alter sind: „Das ist für uns jetzt auch kein Grund zu sagen, ich stell dich nicht ein“ (AG4_I). Frauenförderung findet in dieser Form dann unter der Prämisse statt, Frauen in ihrer Kinderbetreuungsverantwortung, in ihrer Rolle als Mutter und Kinderbetreuerin und damit als Zuverdienerin zu unterstützen, diesen Konnex gleichzeitig auch aufrechtzuerhalten und nicht in Frage zu stellen. Damit geht auch häufig einher, dass zur Kenntnis genommen, antizipiert und akzeptiert wird, dass Frauen aufgrund von Kinderbetreuungsverantwortung eher keine Karriere entlang der Norm der langfristig durchgängigen Vollzeiterwerbstätigkeit machen werden und wollen.

Auch das Modell, Führungspositionen in Teilzeit zu ermöglichen, kann in diese Form der Frauenförderung eingereiht werden. Denn selbst wenn dieses Modell häufig als Errungenschaft gerahmt wird, können jene ökonomischen Nachteile von langfristiger Teilzeiterwerbstätigkeit durch diese Form der Frauenförderung nicht berührt und verändert werden, weil sie weiterhin nur an das Anspruchsbewusstsein von Frauen, im Einklang mit den ihr zugeschriebenen Kinderbetreuungspflichten, gebunden sind. Zahlreiche bereits bestehende Nachteile werden vielmehr zusätzlich zementiert und betreffen wiederum vor allem Frauen: weniger Gehalt, auch wenn es eine Führungsposition ist, wiederum eine Doppelbelastung, weil die Hauptverantwortung für die Kinderversorgung kaum aufgehoben wird und auch, weil im Rahmen der Teilzeitführungsstätigkeit eine ähnliche Arbeitsbelastung wie in Vollzeit auftreten könnte und damit gefährlich ist. Durch diese Form der Frauenförderung werden Frauen in ihrer „defizitären“ Position am Arbeitsmarkt bestätigt (vgl. Mucke et al. 2018); an Geschlechterungleichheiten verändert sich strukturell wenig.

(2) Auf Basis des Prinzips der Selbstverantwortung und der Leistung kann der Fokus aber auch auf dem Empowerment, dem Mentoring von und dem „Pushen“ der Frauen liegen, um deren Vollzeiterwerbstätigkeit und Karriereentwicklung zu fördern. Da Frauen – so die Evidenzen in den qualitativen Daten dieser Studie – sich möglicherweise weniger zutrauen, „sich vielleicht eher ein bisschen abschrecken lassen und es vielleicht ein bisschen am Selbstbewusstsein mangelt“ (AG3_I), da sie eher „zurückhaltend sind“ (AG5_I) oder nur „mit einer gewissen Ermutigung schon bereit“ (AG8_I) wären, sich um Führungspositionen zu bewerben, müssten Frauen gefördert werden. Auch, dass Frauen in Bewerbungsverfahren anders beurteilt und deutlich weniger Gehalt verhandeln würden, wurde als Erfahrung oder Erwartung in den Gruppendiskussionen und Interviews von Arbeitgeber/innen immer wieder bestätigt: „dass man meistens eher Frauen davon überzeugen muss und Männer eher, wo man sagen muss, Moment, ich seh das gar nicht so positiv“ (AG6_GD) und „dass Männer eher sagen ‚Führung, ja, das mache ich‘ und Frauen ‚Naja, traue ich mir das zu?‘“ (AG8_I).

Als grundsätzlich hilfreich werden im Kontext dieses Ansatzes dann Möglichkeiten zur Operationalisierung, Maßzahlen, Quoten, Schulungen, und Förderprogramme diskutiert. In den

Gruppendiskussionen, zumindest unter den weiblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeberinnen, herrscht darüber und über die zugrundeliegende Leitvorstellung, dass Frauen „gepusht“, motiviert und anhand von Quoten sichtbar gemacht werden müssen, weitgehend Einigkeit. (Zu erreichende) Geschlechterquoten in Unternehmen, um das Erreichen von gleichstellungsorientierten Zielen zu operationalisieren und zu messen, werden auch in der Literatur als ein geeignetes Mittel angesehen, um langsam Veränderungen anzustoßen. Außerdem wird auf transparente Regelungen und Mehr-Personen-Kommissionen bei Einstellungsprozessen hingewiesen, deren Potenzial auch in der Gleichstellungsliteratur betont wird (bspw. Bohnet und Schäfer 2017).

(3) Gleichstellung der Geschlechter und Aufteilung von Arbeitszeit und Führungspositionen auf beide Geschlechter ist im Rahmen von Frauenförderung allerdings selten explizites Ziel von Unternehmen, weil meist eher der ökonomische und unternehmensinterne Nutzen in den Vordergrund rückt, der diesem Ziel möglicherweise entgegensteht (Bendl und Schmidt 2013; Meuser und Riegraf 2010; Mucke et al. 2018). Nichtsdestotrotz spiegeln die kollektiven Konstruktionen sehr wohl ein Bewusstsein dafür wider, dass „da noch einiges zu tun ist, Role models, weil natürlich nach wie vor das Management fest in Männerhänden ist, und da natürlich auch andere Kriterien und Mechanismen nach wie vor wirken“ (AG14_GD). In vielen Fällen aber herrscht zwar Bewusstsein über Ungleichheiten im unternehmensinternen Geschlechterverhältnis, aber es kann sein, dass dennoch kein Bedarf und auch wenig Möglichkeiten gesehen werden, etwas dagegen zu tun:

„Wir haben jetzt nicht den Eindruck, dass wir den Bedarf haben, da speziell nochmal Frauenförderung irgendwie durchzuführen. Selbstverständlich fällt auf, ja, dass, zum Beispiel das C-Level ist männlich. Jetzt kann man drüber diskutieren, ist das jetzt ein Zufall oder warum ist das so, ja. Aber bis zum Head of Bereich haben wir auch wirklich Frauen in unterschiedlichen Führungskräfte Levels. Ganz oben ist es dann männlich. Ja.“ (AG4_I)

6. Um Geschlechtergleichstellung zu fördern, müssten sich normative Leitvorstellungen in Bezug auf Geschlechterrollen, elterliche Hauptverantwortungsbereiche und idealer Arbeitskraft verändern.

Auf Basis der multimethodischen und multiperspektivischen Daten und Ergebnisse der vorliegenden Studie lassen sich für verstärkte Gleichstellungsbestrebungen einige Implikationen ableiten:

Im Sinne einer erhöhten Geschlechtergleichstellung zentral und zielführend wären (1) eine Entkoppelung der Männer von automatisch und unhinterfragt zugeschriebener und ausgeübter Vollzeitberufstätigkeit sowie eine Entkoppelung der Frauen von automatisch und unhinterfragt zugeschriebener und ausgeübter Hauptverantwortung für die Kinderversorgung. Damit könnte eine höhere und frühere Erwerbstätigkeit von Frauen nach dem Übergang zur Elternschaft und eine höhere Verantwortlichkeit der Männer für unbezahlte Arbeit erreicht werden, die wiederum zu ähnlicheren ökonomischen Lebenslagen, offenstehenden Karrierewegen und öffentlicher Repräsentation führen würden. Studien zeigen, dass sich Geschlechterungleichheiten im Erwerbsausmaß und der Arbeitszeitorganisation langfristig abbauen ließen, wenn sich eine Normalarbeitszeit mit verringertem Stundenausmaß zumindest für manche Phasen im Leben (bspw. Kinderbetreuungszeiten nach Familiengründung) von Frauen *und* Männern

gesamtgesellschaftlich als Leitbild etablieren würde (Franz et al. 2012; Bröckel 2016). Reduzierte Vollzeitbeschäftigung *beider* Eltern – simuliert für Deutschland als sogenannte Familienarbeitszeit (Müller et al. 2013, 2015, 2018) – würde sowohl Rollenvorstellungen als auch elterliches Erwerbsverhalten verändern, vor allem würde die ökonomische Notwendigkeit als Argument für ein klassisches Ein- oder Eineinhalb-Verdiener-Modell wegfallen (vgl. bspw. Nedelsky und Malleson im Erscheinen).

Durch längere Phasen in Elternkarenz und hoher Teilzeiterwerbstätigkeit der Männer wäre es deren Partnerinnen möglich, früher wieder erwerbstätig zu sein, ebenfalls in hoher Teilzeiterwerbstätigkeit zu arbeiten, entsprechende Nachteile zu minimieren bzw. mit dem Partner gemeinsam abzufedern sowie insgesamt zu einer besseren Vereinbarkeit im Familienkontext beitragen. In Folge würden sie dies womöglich auch zunehmend wünschen (was sie momentan überwiegend noch nicht tun, wie die vorliegende Studie aufzeigt). Dadurch würde der ausgeprägte Geschlechterunterschied in den sogenannten „Gehaltsstrafen“ nach dem Übergang zur Elternschaft abgeschwächt werden können (Kleven et al. 2019; Andersen 2018; Budig et al. 2015), und auch zu einem Einkommenszuwachs bei Frauen führen (Langner 2018). Männer mit Kindern im Vorschulalter würden von dem deutlich gestiegenen Zeitdruck entlastet werden, der vor allem durch deren erhöhte Kinderbetreuungsarbeit bei gleichzeitig konstant bestehender Vollzeiterwerbstätigkeit zu erklären ist (Wernhart et al. 2018a).

Dazu müssten (2) auch die Arbeitswelt und Unternehmen Väter explizit in ihrer Kinderbetreuungsverantwortung ansprechen. Teilzeiterwerbstätigkeit müsste sich auch für Väter in Unternehmen als Norm etablieren, ähnlich wie die bereits weitgehend akzeptierte Karenz von Vätern – auch wenn diese noch überwiegend kurz gehalten ist (vgl. Riesenfelder und Danzer 2019). Konzepte von Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit würden als paarinterne elterlich-geteilte Aufgabe begriffen und nicht hauptsächlich Frauen zugeschrieben werden bzw. von Frauen in Anspruch genommen werden. Damit würden Kinderbetreuungspflichten nicht nur zwischen Müttern und Betreuungs- und Bildungsinstitutionen aufgeteilt werden müssen, sondern zunächst vor allem zwischen Müttern und Vätern (vgl. Schmidt et al. 2019a). Damit würden eventuell auch verstärkt Männer Modelle wie Führung in Teilzeit für sich beanspruchen und die ökonomischen und die Karriere betreffenden Auswirkungen einer Elternschaft würden sich stärker auf beide Elternteile aufteilen.

Wie die Ergebnisse zeigen, mangelt es an expliziter Adressierung der Männer mit Kinderbetreuungspflichten, sowohl in veröffentlichten Unternehmensdarstellungen als auch „in den Köpfen“ der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen. Unternehmen sind vielmehr bestrebt, die Frauen als Arbeitskräfte nicht zu verlieren und vor allem ihnen durch „familienfreundliche“ Maßnahmen weitestgehend entgegenzukommen. In Bezug auf Elternkarenz und vor allem Elternteilzeit sind Unternehmen gesetzlich dazu angehalten, Eltern – vorwiegend Müttern – entgegenzukommen, wie die Befunde dieser Studie belegen. Auch rezente Ergebnisse zur Inanspruchnahme von Elternteilzeit (Stadler 2019) zeigen, dass diese hauptsächlich von Frauen genutzt wird, unabhängig davon, ob auch deren Partner ein Recht auf Elternteilzeit haben. Zudem wird die Teilzeiterwerbstätigkeit von den Frauen auch nach der gesetzlich begrenzten Elternteilzeit fortgeführt.

Von Betrieben und Unternehmen erfahren Eltern häufig wenig Unterstützung für eine gleichere Verteilung von Erwerbs- und Betreuungsarbeit. Sie werden nicht in diese Richtung ermutigt.

Unter dem Narrativ der „Familienfreundlichkeit“ wird Familie weiterhin vorrangig in Verbindung mit Frauen und deren Hauptverantwortung für die Kinderversorgung angesehen. Gleichzeitig müssen sich normative Arbeits- und Arbeitszeitkulturen nicht grundlegend ändern, sondern nur für die zu unterstützenden und zu fördernden Frauen. Normative Geschlechterrollenvorstellungen, das Eineinhalb-Verdiener-Modell und damit einhergehende Ungleichheiten werden dadurch zunehmend perpetuiert. Geschlechterungleichheiten tendieren so dazu, reproduziert und zementiert zu werden (vgl. auch Padavic et al. 2019 oder Lott und Klenner 2018). Hier könnte weiter an einem Bewusstseinswandel innerhalb von Betrieben gearbeitet werden. Angesetzt werden könnte hier in einem ersten Schritt bei Betrieben, die als attraktive, familienfreundliche *und* gleichstellungsorientierte Arbeitgeber/innen verstanden werden möchten, in dem Sinne, dass sie gleichere Aufteilung aktiv fördern möchten (vgl. auch Stadler 2019). Männer, die eine Vaterschaft anstreben oder melden, könnten in ihrer Kinderbetreuungsverantwortung angesprochen werden und bspw. automatisch nach der Dauer ihrer Erwerbsunterbrechung gefragt werden und nach dem Ausmaß ihrer anschließenden Stundenreduktion. Frauen könnte im Gegenzug mit entsprechenden Anreizen eine frühere Rückkehr mit höheren Stunden angeboten werden (vgl. Mauerer und Schmidt 2019).

Im Bereich kulturell und sozial verankerter Normvorstellungen, bspw. in Bezug auf das Kindeswohl, müsste sich dafür allerdings auch ein Leitbild etablieren, das auch Männer und deren Potenzial für Veränderung und Ermöglichung dieser Gleichstellung inkludiert und adressiert. Dieses liegt vor allem in ihrer Kinderbetreuungsverantwortung, die – wie die kollektiven Leitvorstellungen aufzeigen – nicht adressiert wird, auch bzw. vor allem nicht bei Frauen, die mit ihren Partnern in Paarhaushalten leben. Wie die Ergebnisse zeigen, scheitert eine derartige Entwicklung großteils (noch) an den stark gegenwartsbezogenen Wünschen, Bedürfnissen und Idealvorstellungen der Frauen und Männer, die durch die Norm der guten Mutter und intensiven Mutterschaft, die Norm der idealen Arbeitskraft und durch unternehmenskulturelle Normen gestützt werden. Auch Arbeitgeber/innen nehmen dies wahr, dass „diese Damen, die in Teilzeit arbeiten, also man kann Damen sagen, weil es hauptsächlich die Frauen betrifft, die haben eine sehr hohe Zufriedenheit, mit dem was sie da sagen. Und sie sagen, für sie ist das super und das passt. Damit können wir, glaube ich, das relativ gut beurteilen, dass das für die Frauen gut in Ordnung ist“ (AG7_I). Diese Norm- und Geschlechterrollenvorstellungen erklären auch, warum ein höheres Einkommen seitens der Frau nicht automatisch mit einer nicht-normativen Arbeitsaufteilung einhergeht, sondern vielmehr die paarintern geteilten Geschlechterrollenvorstellungen ausschlaggebend sind (Nitsche und Grunow 2018; Schmidt et al. 2019b; Schmidt und Rieder 2016).

Jene kulturell und sozial internalisierten Normen sind damit nicht nur die hinderlichsten, sondern auch die am schwierigsten zu verändernden Faktoren, die jedoch für eine verbesserte Geschlechtergleichstellung am Arbeitsmarkt maßgeblich wären. Die Frage, wie sich solche kulturellen Sedimente auflösen lassen, ist zwar schwierig und vielschichtig zu beantworten, hängt allerdings eng mit Fragen von strukturellen und gesetzlichen Änderungen zusammen, die eine langsame Änderung von kulturellen Normen ermöglichen und befördern können.

5.3 Methodische Reflexion und weiterer Forschungsbedarf

Abschließend sollen sowohl die methodische Umsetzung (vgl. Kapitel 1.3) als auch die Ergebnisse durch eine Reflexion anschlussfähig für weitere Forschungen gemacht werden. So können die Ergebnisse und Implikationen in ihrer Generalisierbarkeit beurteilt werden und wird zusätzlicher Forschungsbedarf erkennbar.

In Bezug auf die Rekrutierung und das Sampling ist festzustellen, dass die interviewten und an den Gruppendiskussionen teilnehmenden Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen teilweise hochgebildet, sehr reflektiert und in höheren beruflichen Positionen waren. Es ist anzunehmen, dass durch unkontrollierbare Selbstselektion im Rahmen des Rekrutierungsprozesses vor allem jene Arbeitgeber/innen als auch Arbeitnehmer/innen auf die Einladung reagiert haben und sich bereit erklärt haben teilzunehmen, die am Thema selbst sehr interessiert sind, über viele Erfahrungen in Bezug auf die Fragestellungen verfügen und sich bereits viele Gedanken darüber gemacht hatten. Bei Arbeitnehmer/innen kommt hinzu, dass diese teilweise von den zuvor kontaktierten Arbeitgeber/innen aktiv angesprochen und ausgewählt wurden, möglicherweise auch als eine Art von Vorzeigebispiel (in Bezug auf gut gelöste Vereinbarkeit, oder in Bezug auf Karriere oder in Sachen Gleichstellung). Dennoch – oder vielleicht auch gerade deshalb – zeichnet sich das Sample entlang vieler Kriterien durch einen erwünscht hohen Grad an Kontrastivität und Varianz aus.

In vielen Fällen ist allerdings der Grad an Trennschärfe zwischen Rolle als Arbeitgeber/in und Rolle als Arbeitnehmer/in nicht sehr hoch. Viele Arbeitnehmer/innen traten sowohl in ihrer Rolle als angestellte Arbeitskraft, als Arbeitskraft mit familiären Verpflichtungen, aber auch als Arbeitskraft mit einer Karriere, Personalverantwortung und Führungsfunktion auf. Grund dafür könnte eventuell auch die Einladung zur Studie unter dem Titel „Arbeitszeitmodelle und Karriere“ (vgl. Einladungsschreiben im Anhang, Kapitel 7) sein, die dazu geführt hat, dass viele Mitarbeiter/innen mit Karriere oder in Führungspositionen teilgenommen haben. Umgekehrt traten viele Arbeitgeber/innen sowohl in ihrer Rolle als Unternehmensvertreter/in mit Personalverantwortung und -erfahrung als auch in ihrer Rolle als Arbeitskraft mit Karriere und eventuell auch mit familiären Verantwortlichkeiten auf. Hingegen war im Bewusstsein, in den Konstruktionen hinsichtlich der Vorteile von Familienfreundlichkeit, von unterschiedlichen Erwerbsarbeitszeitmodellen und von Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung durchaus ein Unterschied zwischen den Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen aus den Unternehmen aus dem Netzwerk für Familien, den auditierten Unternehmen und vor allem Unternehmen außerhalb des Netzwerks und Audits wahrnehmbar, wenngleich auch Gemeinsamkeiten feststellbar waren.

Hinsichtlich der methodischen Umsetzung in der qualitativen Teilstudie ist festzuhalten, dass trotz ursprünglich anderer Intentionen die Trennschärfe zwischen individuellen Wirklichkeiten (aus den Interviews) und kollektiv konstruierten Vorstellungen (aus den Gruppendiskussionen) eher gering ist und diese einander in der Analyse sehr gut ergänzen. Dies könnte jedoch auch auf hohe Reliabilität und auf die selbstverständliche, kollektive Gültigkeit der rekonstruierten Leitbilder hinweisen. In der Erhebung evozierten Gruppendiskussionen insgesamt jedoch mehr Inhalte, die Schilderungen gingen deutlicher in die Tiefe, daher ergänzen sich die unterschiedlichen Erhebungsformate optimal.

Auf qualitativer Ebene wären künftig weiterführende Unternehmensfallstudien zu spezifischen Unternehmens- und Organisationskulturen und Mechanismen in Unternehmen lohnenswert. Auch ein expliziter Fokus auf Frauen, die nicht in höheren Positionen arbeiten und keine Karriere anstreben, und ein Fokus auf deren Perspektive auf Arbeitszeit, den Arbeitsplatz, auf Karriere und auf die Rolle des Partners würde die Ergebnisse der vorliegenden Studie noch ergänzen. Auf quantitativer Ebene könnten die vorliegenden deskriptiven Auswertungen durch weiterführende multivariate Analysen die Effekte und Prädiktoren für bestimmtes Arbeitszeitverhalten von Frauen noch besser messen und berechnen (bspw. Einfluss von Bildungsniveau der Frauen, Einkommensniveau der Frauen – und jeweils auch von deren Partnern, sowie den Einfluss von Region und Kinderbetreuungsinfrastruktur etc.) ergänzt werden.

6 Literaturverzeichnis

- Abendroth, Anja-Kristin; Diwald, Martin (2019): Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen. Die Bedeutung unterschiedlicher Umsetzungsformen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 71 (1), S. 81–101.
- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. In: Gender and Society 4 (2), S. 139–158. DOI: 10.1177/089124390004002002.
- Acker, Joan (2013): Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. In: Ursula Müller, Birgit Riegraf und Sylvia M. Wilz (Hg.): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer Fachmedien (24), S. 86–102.
- Adema, Willem; Clarke, Chris; Frey, Valerie; Greulich, Angela; Kim, Hyunsook; Rattenhuber, Pia; Thévenon, Olivier (2017): Work/life balance policy in Germany. Promoting equal partnership in families. In: International Social Security Review 70 (2), S. 31–55. DOI: 10.1111/issr.12134.
- Alemann, Annette von; Beaufaÿs, Sandra; Oechsle, Mechtild (2017): Anspruchsbewusstsein und verborgene Regeln in Unternehmenskulturen [Involved fatherhood in work organizations - Sense of entitlement and hidden rules in organizational cultures]. In: Zeitschrift für Familienforschung 29 (1), S. 72–89. DOI: 10.3224/zff.v29i1.04.
- Allen, Karin; Haas, Linda; Hwang, C. Philip (2007): Exploring the paradox. Experiences of flexible working arrangements and work-family conflict among managerial fathers in Sweden. In: Community, Work and Family 10 (4), S. 475–493. DOI: 10.1080/13668800701575135.
- Andersen, Signe Hald (2018): Paternity Leave and the Motherhood Penalty. New Causal Evidence. In: Family Relations 88 (5), S. 1125–1143. DOI: 10.1111/jomf.12507.
- Astleithner, Franz (2018): Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik - Historische Entwicklung, aktuelle Trends und Perspektiven. In: Hubert Eichmann, Bernhard Saupe und Annika Schönauer (Hg.): Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG, S. 19–44.
- Astleithner, Franz; Stadler, Bettina (2018): Flexible Arbeitszeitarrangements aus der Perspektive österreichischer ArbeitnehmerInnen. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte (Working Paper Reihe der AK Wien, 182). Online verfügbar unter <https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/image/AC15214434/2/#topDocAnchor>.
- Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike; Völker, Susanne (Hg.) (2007): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften (Geschlecht und Gesellschaft).
- Aulenbacher, Brigitte; Wetterer, Angelika (Hg.) (2009): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: Wetsfäisches Dampfboot (Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 25).
- Bacher, Johann; Moosbrugger, Robert (2019): Bildungsabschlüsse, Bildungsmobilität und Bildungsrenditen. Entwicklungen. In: Johann Bacher, Alfred Grausgruber und Max Haller (Hg.): Sozialstruktur und Wertewandel in Österreich. Trends 1986-2016. 1. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 131–157.
- Baierl, Andreas (2016): Neue Wissenschaftskarrieren: Familiäre und berufliche Perspektiven von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. In: ÖIF Working Paper Nr. 86.
- Baierl, Andreas; Kapella, Olaf (2014): Trend zur Teilzeit. Bestandsaufnahme und Auswirkungen für Beruf und Familie. Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien. ÖIF-Working paper Nr. 81.

- Baird, Chardie L.; Burge, Stephanie W. (2018): Family-friendly benefits and full-time working mothers' labor force persistence. In: *Community, Work and Family* 21 (2), S. 168–192. DOI: 10.1080/13668803.2018.1428173.
- Barbieri, Paolo; Cutuli, Giorgio; Guetto, Raffaele; Scherer, Stefani (2019): Part-time employment as a way to increase women's employment. (Where) does it work? In: *International Journal of Comparative Sociology* 114 (3), 002071521984946. DOI: 10.1177/0020715219849463.
- Beblo, Miriam; Bender, Stefan; Wolf, Elke (2008): Establishment-level wage effects of entering motherhood. In: *Oxford Economic Papers* 61 (suppl_1), i11-i34.
- Beblo, Miriam; Wolf, Elke (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36 (4), S. 560–572. Online verfügbar unter <https://core.ac.uk/download/pdf/6765365.pdf>.
- Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (2007): *Feministische Theorien zur Einführung*. 4., vollst. überarb. Aufl. (Zur Einführung).
- Beham, Barbara; Drobnič, Sonja; Präg, Patrick; Baierl, Andreas; Eckner, Janin (2018): Part-time work and gender inequality in Europe. A comparative analysis of satisfaction with work-life balance. In: *European Societies* 2010 (46), S. 1–25. DOI: 10.1080/14616696.2018.1473627.
- Beham, Barbara; Baierl, Andreas; Eckner, Janin (2019): When does part-time employment allow managers with family responsibilities to stay on the career track? A vignette study among German managers. In: *European Management Journal*. Online first. DOI: 10.1016/j.emj.2019.12.015.
- Behrends, Thomas (2006): Corporate Entrepreneurship und Organisationskultur. In: *Corporate Entrepreneurship*, S. 113–149.
- Behrens, Doris A.; Kreimer, Margareta; Mucke, Maria (2018): Teilzeitarbeit – Familienbedingte Erwerbsentscheidung mit Folgewirkung? In: Doris A. Behrens, Margareta Kreimer, Maria Mucke und Nele Elisa Franz (Hg.): *Familie – Beruf – Karriere: Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 63–94.
- Bendl, Regine; Schmidt, Angelika (2013): Gender Mainstreaming. An Assessment of Its Conceptual Value for Gender Equality. In: *Gender, Work and Organization* 20 (4), S. 364–381. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2011.00584.x.
- Berger, Peter L.; Luckmann, Thomas (2004): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie*. 20. Aufl. Frankfurt/Main: Fischer.
- Berghammer, Caroline (2014): The return of the male breadwinner model? Educational effects on parents' work arrangements in Austria, 1980-2009. In: *Work, Employment and Society* 28 (4), S. 611–632. DOI: 10.1177/0950017013500115.
- Berghammer, Caroline; Riederer, Bernhard (2018): The Part-Time Revolution: Changes in the Parenthood Effect on Women's Employment in Austria. Vienna Institute of Demography, Österreichische Akademie der Wissenschaften (Vienna Institute of Demography Working Papers, 4/2018).
- Berghammer, Caroline; Schmidt, Eva-Maria (2019): Familie, Partnerschaft und Geschlechterrollen - Alles im Wandel? In: Julian Aichholzer, Christian Friesl und Sanja Hajdinjak (Hg.): *Quo vadis, Österreich? Wertewandel zwischen 1990 und 2018*. 1. Auflage. Wien: Czernin Verlag, S. 57–88.
- Berghammer, Caroline; Verwiebe, Roland (2015): Die Verbreitung des Doppelernährer- und Doppelbetreuermodells in fünf Ländern Europas. In: *WSI-Mitteilungen* 68 (2), S. 116–124.

- Bergmann, Nadja; Fink, Marcel; Graf, Nikolaus; Hermann, Christoph; Mairhuber, Ingrid; Sorger, Claudia; Willsberger, Barbara (2003): Qualifizierte Teilzeitbeschäftigung in Österreich. Bestandsaufnahme und Potenziale. Forschungsbericht im Rahmen der Evaluierung des NAP. Projekt Teilzeitarbeit und Beschäftigung. Wien.
- Bergmann, Nadja; Papouschek, Ulrike; Sorger, Claudia; Schönauer, Annika (2010): Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt. Analyse und Umsetzungsbeispiele. Forschungsbericht. Hg. v. Bundeskanzleramt - Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst. L&R Sozialforschung. Wien. Online verfügbar unter http://www.lrsocialresearch.at/files/Endbericht_Qualitaet_von_Teilzeit.pdf.
- Bergmann, Nadja; Prenner, Peter; Sorger, Claudia (2005): Geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Endbericht. Hg. v. L&R Sozialforschung. Frauenabteilung der Stadt Wien (MA57). Wien.
- Bergmann, Nadja; Scambor, Christian; Scambor, Elli (2014): Bewegung im Geschlechterverhältnis? Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich. Wien, Münster: LIT Verlag (Wiener Beiträge zur empirischen Sozialwissenschaft).
- Bergmann, Nadja; Scheele, Alexandra; Sorger, Claudia (2018): Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. In: *Gender, Work and Organization* 70 (1), S. 190. DOI: 10.1111/gwao.12299.
- Bernhardt, Janine; Bünning, Mareike (2017): Arbeitszeiten von Vätern: Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen? In: *Zeitschrift für Familienforschung* 29 (1), S. 49–71.
- Bielenski, Harald; Hartmann, Josef (2000): Employment Options of the Future. Family and Career. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin. Online verfügbar unter <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2000/16/en/1/ef0016en.pdf>, zuletzt aktualisiert am 01.01.2000.
- Biletta, Isabella; Mullan, Jack; Parent-Thirion, Agnès; Wilkens, Mathijn (2018): Women in management: Underrepresented and overstretched? Hg. v. Eurofound. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- Blair-Loy, Mary (2003): *Competing devotions. Career and family among women executives*. Cambridge, MA: Harvard University Press. Online verfügbar unter <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=282235>.
- Bock-Schappelwein, Julia; Famira-Mühlberger, Ulrike; Horvath, Thomas (2018): Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt – Eine Analyse des Geschlechterverhältnisses in Österreich. In: Doris A. Behrens, Margareta Kreimer, Maria Mucke und Nele Elisa Franz (Hg.): *Familie – Beruf – Karriere: Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 15–42.
- Boeckmann, Irene; Misra, Joya; Budig, Michelle J. (2015): Cultural and Institutional Factors Shaping Mothers' Employment and Working Hours in Postindustrial Countries. In: *Social Forces* 93 (4), S. 1301–1333. DOI: 10.1093/sf/sou119.
- Bohnet, Iris; Schäfer, Ursel (2017): *What works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann*. 1st ed. München: C.H. Beck. Online verfügbar unter <https://ebookcentral.proquest.com/lib/gbv/detail.action?docID=5018799>.
- Bohnsack, Ralf (2005): Gruppendiskussion. In: Uwe Flick, Ernst von Kardorff und Ines Steinke (Hg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. 2. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 369–384.
- Bohnsack, Ralf (2008): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. 7. Aufl. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.

- Bohnsack, Ralf; Nohl, Arnd-Michael (2007): Exemplarische Textinterpretation. Die Sequenzanalyse der dokumentarischen Methode. In: Ralf Bohnsack, Iris Nentwig-Gesemann und Arnd-Michael Nohl (Hg.): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden, S. 303–307.
- Brandth, Berit; Kvande, Elin (2005): Freedom of choice for fathers and the time cultures of working life. In: *Tidsskrift for Samfunnsforskning* 46 (1), S. 35–54.
- Brandth, Berit; Kvande, Elin (2012): Free Choice or Gentle Force? How Can Parental Leave Change Gender Practices? In: Anne-Trine Kjørholt und Jens Qvortrup (Hg.): *The Modern Child and the Flexible Labour Market. Early Childhood Education and Care*. Houndmills, Basingstoke, Hambshire: Palgrave Mcmillan (Studies in Childhood and Youth), S. 56–70.
- Bröckel, Miriam (2016): The Role of Partners' Support for Women's Reentry Into Employment After a Child-Related Career Break in Germany. In: *Journal of Family Issues* 39 (7), S. 1739–1769. DOI: 10.1177/0192513X16653435.
- Budig, Michelle J.; Misra, Joya; Boeckmann, Irene (2015): Work–Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. In: *Work and Occupations* 43 (2), S. 119–177. DOI: 10.1177/0730888415615385.
- Bundeskanzleramt - Sektion Familien und Jugend (2018): Auswertung Väterbeteiligung beim Kinderbetreuungsgeld - Stand, 14.2.2018. Wien, zuletzt geprüft am 04.12.2018.
- Bünning, Mareike (2016): Die Vereinbarkeitsfrage für Männer. Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern? Work-family reconciliation for men: Do parental leave and part-time work affect fathers' hourly wages? In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 68 (4), S. 597–618.
- Cahusac, Emma; Kanji, Shireen (2014): Giving Up. How Gendered Organizational Cultures Push Mothers Out. In: *Gender, Work and Organization* 21 (1), S. 57–70. DOI: 10.1111/Gwao.12011.
- Charles, Nickie (2014): Doing Gender, Practising Politics. Workplace Cultures in Local and Devolved Government. In: *Gender, Work and Organization*, S. n/a-n/a. DOI: 10.1111/gwao.12042.
- Chung, Heejung (2018): Dualization and the access to occupational family-friendly working-time arrangements across Europe. In: *Social Policy and Administration* 52 (2), S. 491–507. DOI: 10.1111/spol.12379.
- Cloïn, Marielle; Keuzenkamp, Saskia; Plantenga, Janneke (2011): A matter of culture and cost? a comparison of the employment decisions made by mothers with a lower, intermediate and higher level of education in the Netherlands. In: *Work, Employment and society* 25 (3), S. 468–486. DOI: 10.1177/0950017011407963.
- Collins, Caitlyn (2019): *Making Motherhood Work. How women manage careers and caregiving*. [S.l.]: Princeton University Press.
- Davis, S. N.; Greenstein, T. N. (2009): Gender Ideology. Components, Predictors, and Consequences. In: *Annual Review of Sociology* 35, S. 87–105. DOI: 10.1146/annurev-soc-070308-115920.
- Deloitte Österreich (2019): *Frauen und Führung. Umfrage*. Unter Mitarbeit von Gundi Wentner, Elisa Aichinger und Gerhard Wagner. Deloitte Österreich. Online verfügbar unter <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/consulting/at-deloitte-umfrage-frauen-und-fuehrung-2019.pdf>, zuletzt geprüft am 04.03.2019.
- den Dulk, Laura; Peper, Bram; Sadar, Nevenka C.; Lewis, Suzan; Smithson, Janet; van Doorne-Huiskes, Anneke (2011): Work, Family, and Managerial Attitudes and Practices in the European Workplace. Comparing Dutch, British, and Slovenian Financial Sector Managers. In: *Social Politics* 18 (2), S. 300–329. DOI: 10.1093/Sp/Jxr009.

- Deters, Magdalene (2013): Sind Frauen vertrauenswürdig? Vertrauen, Rationalität und Macht: Selektionsmechanismen in modernen Arbeitsorganisationen. In: Ursula Müller, Birgit Riegraf und Sylvia M. Wilz (Hg.): *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien (24), S. 230–246.
- Diabaté, Sabine; Beringer, Samira (2018): Simply the Best!? Kulturelle Einflussfaktoren zum „intensive mothering“ bei Müttern von Kleinkindern in Deutschland. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 30 (3), S. 293–315.
- Dörfler, Sonja (2004): Die Wirksamkeit von Arbeitsbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Arbeitszeit und Arbeitsort. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien. Working Paper Nr. 36.
- Dörfler, Sonja (Hg.) (2019): *Elterliche Arbeitsteilung in Österreich und Schweden: Die Entwicklung institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen von 1990 bis heute*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Dörfler, Sonja; Rille-Pfeiffer, Christiane; Buchegger-Traxler, Anita; Kaindl, Markus; Klepp, Doris; Wernhart, Georg (2009): *Evaluierung Elternteilzeit. Die Sichtweisen von Eltern, Unternehmen und ExpertInnen zur Neuregelung der Elternteilzeit*. Wien. ÖIF-Forschungsbericht Nr. 1.
- Dörfler, Sonja; Wernhart, Georg (2007): *Elternteilzeit aus der Sicht betroffener Arbeitnehmer/innen. Studie im Auftrag der AK Wien*. Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien.
- Doucet, Andrea (2013): Can Parenting Be Equal? Rethinking Equality and Gender Differences in Parenting. In: Linda C. McClain und Daniel Cere (Hg.): *What is parenthood? Contemporary Debates about the Family*. New York: New York University Press (Families, Law, and Society), S. 257–275.
- Eberherr, Helga; Bendl, Regine (2017): Organisationen unter Druck? Zum Chancengleichheitsversprechen des Leistungsprinzips. In: Brigitte Aulenbacher, Maria Dammayr, Klaus Dörre, Wolfgang Menz, Birgit Riegraf und Harald Wolf (Hg.): *Leistung und Gerechtigkeit: Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 265–281.
- Eberherr, Helga; Hanappi-Egger, Edeltraud (2015): Routinierte Vergeschlechtlichung: Zur (Re-)Produktion von Geschlechtstypisierungen und impliziten Rollenerwartungen im Management. In: Peter Conrad und Jochen Koch (Hg.): *Management zwischen Reflexion und Handeln*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden (25), S. 115–137.
- Ehrlich, Ulrike; Möhring, Katja; Drobnič, Sonja (2019): What Comes after Caring? The Impact of Family Care on Women's Employment. In: *Journal of Family Issues* 69 (33), 0192513X1988093. DOI: 10.1177/0192513X19880934.
- EIGE (2014): *Gender equality and economic independence. Part-time work and self-employment; review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*. Luxembourg: Publ. Office of the Europ. Union (Report).
- EIGE (2019): *Gender Equality Index 2019 - Work-life balance*. European Institute for Gender Equality. Vilnius. Online verfügbar unter <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report>.
- Elvin-Nowak, Y.; Thomsson, H. (2001): Motherhood as idea and practice - A discursive understanding of employed mothers in Sweden. In: *Gender Soc* 15 (3), S. 407–428. DOI: 10.1177/089124301015003005.
- Eurofound; International Labour Office (2017): *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Unter Mitarbeit von John Messenger. Hg. v. Publications Office of the European Union. Luxembourg.
- European Commission (2018): *2018 Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg: Publications Office (Report on equality between women and men, 2018).

- Eurostat (2019): Gender Pay Gap Statistics. Hg. v. Eurostat. Eurostat. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics, zuletzt geprüft am 16.09.2019.
- Evertsson, Marie; Grunow, Daniela; Aisenbrey, Silke (2016): Work interruptions and young women's career prospects in Germany, Sweden and the US. In: *Work, Employment and Society* 30 (2), S. 291–308. DOI: 10.1177/0950017015598283.
- Flecker, Jörg (2017): *Arbeit und Beschäftigung. Eine soziologische Einführung*. Wien: Facultas (UTB Soziologie, 4860). Online verfügbar unter <http://www.utb-studi-e-book.de/9783838548609>.
- Franz, Christine; Kümmerling, Angelika; Lehndorff, Steffen; Anxo, Dominique (2012): Arbeitszeiten von Frauen: Lebenslaufperspektive und europäische Trends. In: *WSI Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes in der Hans Böckler Stiftung* (8), S. 601–608.
- Franz, Nele Elisa; Otter, Nils (2018): Partizipation, Erwerbsunterbrechung und Einkommensnachteile von Frauen am Arbeitsmarkt. In: Doris A. Behrens, Margareta Kreimer, Maria Mucke und Nele Elisa Franz (Hg.): *Familie – Beruf – Karriere: Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 95–118.
- Fritsch, Nina-Sophie (2016): Geschlecht in universitären Kontexten. Eine qualitative Studie über Wissenschaftlerinnen in Österreich. In: *Swiss Journal of Sociology* 42 (1), S. 60–84. DOI: 10.1515/sjs-2016-0004.
- Fritsch, Nina-Sophie; Liedl, Bernd; Paulinger, Gerhard (2019a): The gendered division of the labour market and occupational transitions in Austria. Interim Meeting RC52. Research Committee 52 - Sociology of Professional Groups. Florenz, 04.07.2019. Online verfügbar unter [https://www.dsps.unifi.it/upload/sub/ISA %20RC52/Program_full.pdf](https://www.dsps.unifi.it/upload/sub/ISA%20RC52/Program_full.pdf).
- Fritsch, Nina-Sophie; Verwiebe, Roland; Liedl, Bernd (2019b): Declining Gender Differences in Low-Wage Employment in Germany, Austria and Switzerland. In: *Comparative Sociology* 18, S. 1–40.
- Frodermann, Corinna; Bächmann, Ann-Christin; Hagen, Marina; Grunow, Daniela; Müller, Dana (2018a): Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück. In: *IAB-Kurzbericht* (18), S. 1–7.
- Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana (2018b): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. In: *IAB-Forschungsbericht* (3).
- Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred (2003): *Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. Wien: WUV.
- Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred (2006): Qualitative Organisationsdiagnose als Grundlage für Interventionen und als Intervention. In: *Corporate Entrepreneurship*, S. 233–287.
- Fuchs, Regina (2017): Family and Employment 2016. In: *Statistische Nachrichten* (10), S. 828–835.
- Fuller, Sylvia (2018): Segregation across Workplaces and the Motherhood Wage Gap. Why Do Mothers Work in Low-Wage Establishments? In: *Social Forces* 96 (4), S. 1443–1476. DOI: 10.1093/sf/sox087.
- Gahleitner, Sieglinder (2006): Möglichkeiten der Arbeitszeitregelung (Teil II). In: *RdA* 2006 (6).
- Gangl, Markus; Ziefle, Andrea (2009): Motherhood, labor force behavior, and women's careers. An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. In: *Demography* 46 (2), S. 341–369. DOI: 10.1353/dem.0.0056.
- Gatrell, Caroline; Cooper, Cary L. (2016): A sense of entitlement? Fathers, mothers and organizational support for family and career. In: *Community, Work and Family* 19 (2), S. 134–147. DOI: 10.1080/13668803.2016.1134121.

- Geisberger, Tamara; Glaser, Thomas (2017): Gender Pay Gap. Analysen zum Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied. In: Statistische Nachrichten 2017 (6), S. 460–471. DOI: 10.4135/9781526420152.
- Gerhartl, Andreas (2005): Gleitzeit: Strategien zur Vermeidung zuschlagspflichtiger Zeitguthaben. In: *ecolex* 2005 (11).
- Glauber, Rebecca (2019): The Wage Penalty for Parental Caregiving. Has It Declined Over Time? In: *Family Relations* 4 (9), S. 139. DOI: 10.1111/jomf.12555.
- Griesser, Georg (2001): Arbeitszeitvereinbarungen im Teilzeitarbeitsverhältnis, RdA 2001 (1).
- Gross, Tom; Krämer, Corinna (2018): Die Auswirkungen mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Work-Life-Balance. Hg. v. Staatsinsitut für Familienforschung an der Universität Hamburg (ifb-Materialien, 3). Online verfügbar unter https://www.ifb.bayern.de/imperia/md/content/stmas/ifb/materialien/mat_2018_3.pdf, zuletzt geprüft am 13.09.2019.
- Grunow, Daniela; Begall, Katia; Buchler, Sandra (2018): Gender Ideologies in Europe. A Multidimensional Framework. In: *Journal of Marriage and Family* 80 (1), S. 42–60. DOI: 10.1111/jomf.12453.
- Grunow, Daniela; Veltkamp, Gerlieke (2016): Institutions as reference points for parents-to-be in European societies. a theoretical and analytical framework. In: D. Grunow und M. Evertsson (Hg.): *Couples' transitions to parenthood. Analysing gender and work in Europe*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, S. 3–33.
- Haas, Linda; Allard, Karin; Hwang, C. Philip (2002): The impact of organizational culture on men's use of parental leave in Sweden. In: *Community, Work and Family* 5 (3), S. 319–342. DOI: 10.1080/1366880022000041801.
- Haas, Linda; Hwang, C. Philip (2007): Gender and organizational culture - Correlates of companies' responsiveness to fathers in Sweden. In: *Gender and Society* 21 (1), S. 52–79. DOI: 10.1177/0891243206295091.
- Haas, Linda; Hwang, C. Philip (2016): "It's About Time!". Company Support for Fathers' Entitlement to Reduced Work Hours in Sweden. In: *Social Politics* 23 (1), S. 142–167. DOI: 10.1093/sp/jxv033.
- Haas, Marita; Köszegi, Sabine T. (2017): Spiel mit mir. Die Konstruktion von Geschlecht und Professionalität in Organisationen – eine Rahmenanalyse. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, Vol 18, No 3 (2017). In: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 16 (3), S. 5. DOI: 10.17169/fqs-18.3.2587.
- Hackl, Marion (2013): Väter und Mütter in (Eltern-)Teilzeit. Motive, Auswirkungen und Reaktionen. Forschungsbericht. Hg. v. Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich. Wien.
- Halrynjo, Sigtona; Lyng, Selma T. (2009): Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers withdrawals from high-commitment careers. In: *British Journal of Sociology* 60 (2), S. 321–343. DOI: 10.1111/j.1468-4446.2009.01233.x10.1111/j.1468-0432.2007.00354);
- Hammer, Gerald; Wiedenhofer-Galik, Beatrix (2005): Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2. Quartal 2004. Wien: Verl. Österreich.
- Hermann, Christoph; Saupe, Bernhard; Krenn, Manfred; Schönauer, Annika; Herr, Benjamin; Holtgrewe, Ursula (2016): Arbeitszeitflexibilisierung auf betrieblicher Ebene. Gesamtbericht. Hg. v. FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz. Wien. Online verfügbar unter https://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/9/2/8/CH3434/CMS1476172267651/arbeitszeitflexibilisierung_endbericht_forba_26_1_16.pdf.

- Hipp, Lena; Stuth, Stefan (2013): Management und Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Managerinnen und Managern in Europa. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 65. (1), S. 101–128.
- Hippel, Courtney von; Kalokerinos, Elise K.; Zacher, Hannes (2016): Stereotype Threat and Perceptions of Family-Friendly Policies among Female Employees. In: *Frontiers in psychology* 7, S. 2043. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.02043.
- Hirsch, Barry T. (2016): Why Do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills. In: *ILR Review* 58 (4), S. 525–551. DOI: 10.1177/001979390505800401.
- Hobson, Barbara; Fahlén, Susanne; Takács, Judit (2011): Agency and capabilities to achieve a work-life balance. A comparison of sweden and Hungary. In: *Social Politics* 18 (2), S. 168–198. DOI: 10.1093/sp/jxr007.
- Huppatz, Kate; Sang, Kate; Napier, Jemina (2019): 'If you put pressure on yourself to produce then that's your responsibility'. Mothers' experiences of maternity leave and flexible work in the neoliberal university. In: *Gender, Work and Organization* 26 (6), S. 772–788. DOI: 10.1111/gwao.12314.
- Jacobi, Liana; Wagner, Helga; Frühwirth-Schnatter, Sylvia (2016): Bayesian treatment effects models with variable selection for panel outcomes with an application to earnings effects of maternity leave. In: *Journal of Econometrics* 193 (1), S. 234–250. DOI: 10.1016/j.jeconom.2016.01.005.
- James, Grace (2009): Mothers and fathers as parents and workers. Family-friendly employment policies in an era of shifting identities. In: *Journal of Social Welfare and Family Law* 31 (3), S. 271–283. DOI: 10.1080/09649060903354597.
- James, Grace (2016): Family-friendly Employment Laws (Re)assessed. The Potential of Care Ethics. In: *Industrial Law Journal* 45 (4), S. 477–502. DOI: 10.1093/indlaw/dww029.
- Jöst, Andreas (2005): Gleitzeit – einige Problemfelder. In: *ecolex* 2005 (12).
- Kaindl, Markus; Neuwirth, Norbert (2016): Labor Participation of Mothers in Austria. Poster at the GGP-Use Conference 2016. Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien.
- Kelle, Nadiya; Simonson, Julia; Gordo, Laura Romeu (2017): Is Part-Time Employment after Childbirth a Stepping-Stone into Full-Time Work? A Cohort Study for East and West Germany. In: *Feminist Economics* 23 (4), S. 201–224.
- Kellner, Barbara; Korunka, Christian; Kubicek, Bettina; Wolfsberger, Juliana (2019): Flexible Working Studie 2019. Vertrauensarbeitszeit, Home-Office, Desksharing - Wie flexibel arbeitet Österreich? Hg. v. Deloitte Consulting GmbH.
- Kietaihl, Christoph (2008): Flexibilisierungsmöglichkeiten im Arbeitsverhältnis. In: *ASoK* 2008 (10).
- Kim, Jaeseung; Henly, Julia R.; Golden, Lonnie M.; Lambert, Susan J. (2019): Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. In: *Family Relations* 66 (2), S. 345. DOI: 10.1111/jomf.12633.
- Kitterød, R. H.; Rønsen, M.; Seierstad, A. (2013): Mobilizing female labour market reserves. What promotes women's transitions between part-time and full-time work? In: *Acta Sociologica (United Kingdom)* 56 (2), S. 155–171. DOI: 10.1177/0001699313479954.
- Kitterød, Ragni Hege; Rønsen, Marit (2017): Does Involved Fathering Produce a Larger Total Workload for Fathers Than for Mothers? Evidence from Norway. In: *Family Relations* 66 (3), S. 468–483. DOI: 10.1111/fare.12264.
- Klein, Christoph (2001): Möglichkeiten und Grenzen flexibler Teilzeitarbeit. In: *FS Cerny* 219.
- Klenner, Christina; Lott, Yvonne (2016): Arbeitszeitooptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI Study, 4).
- Klesment, Martin; van Bavel, Jan (2017): The reversal of the gender gap in education, motherhood, and women as main earners in Europe. In: *European Sociological Review* 33 (3), S. 465–481.

- Kleven, Henrik; Landais, Camille; Posch, Johanna; Steinhauer, Andreas; Zweimüller, Josef (2019): Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. In: AEA Papers and Proceedings 109, S. 122–126. DOI: 10.1257/pandp.20191078.
- Korinek, Karl (1983): Das Grundrecht der Freiheit der Erwerbsbetätigung als Schranke der Wirtschaftslenkung. In: FS Wenger 1983.
- Korinek, Karl (1993): Die neuere Rechtsprechung des VfGH zu Grundrechtsfragen in ihrer arbeitsrechtlichen Dimension. In: Tomandl, Theodor (Hg.): Arbeitsrecht in einer sich wandelnden Rechtsordnung. Wien: Braumüller.
- Koslowski, Alison; Blum, Sonja; Dobrotic, Ivana; Macht, Alexandra; Moss, Peter (2019): 15th International Review of Leave Policies and Related Research 2019. INTERNATIONAL NETWORK ON LEAVE POLICIES AND RESEARCH. Online verfügbar unter https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/2._2019_Compiled_Report_2019_0824-.pdf.
- Kreimer, Margareta; Behrens, Doris A.; Mucke, Maria; Franz, Nele Elisa (2018): Resümee – Ein vorsichtig optimistischer Ausblick. In: Doris A. Behrens, Margareta Kreimer, Maria Mucke und Nele Elisa Franz (Hg.): Familie – Beruf – Karriere: Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 385–391.
- Krell, Gertraude (2011): Grundlegend: Ecksteine, Gleichstellungscontrolling, Verständnis und Verhältnis von Gender und Diversity. In: Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen; rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. 6., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Gabler Verlag / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH Wiesbaden, S. 3–24.
- Kremer, Monique (2002): The Illusion of Free Choice. Ideals of Care and Child Care Policy in the Flemish and Dutch Welfare States. In: Sonya Michel und Rianne Mahon (Hg.): Child Care Policy at the Crossroads. Gender and welfare state restructuring. Milton Park: Routledge, S. 113–142.
- Kugelberg, Clarissa (2006): Constructing the Deviant Other. Mothering and Fathering at the Workplace. In: Gender, Work and Organization 13 (2), S. 152–173. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2006.00301.x.
- Kühhirt, Michael; Ludwig, Volker (2012): Domestic Work and the Wage Penalty for Motherhood in West Germany. In: Journal of Marriage and Family 74 (1), S. 186–200.
- Kurowska, Anna (2018): (De)familialization and (De)genderization - Competing or Complementary Perspectives in Comparative Policy Analysis? In: Social Policy and Administration 52 (1), S. 29–49. DOI: 10.1111/spol.12272.
- Langner, Laura Antonia (2018): Flexible men and Successful Women. The Effects of Flexible Working Hours on German Couples' Wages. In: Work, Employment and Society 32 (4), S. 687–706. DOI: 10.1177/0950017017708161.
- Lengersdorf, Diana; Meuser, Michael (2016): Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. Diagnosen und Perspektiven. Weinheim und Basel: Beltz Juventa (Arbeitsgesellschaft im Wandel).
- Lewis, Suzan; Smithson, Janet (2016): Sense of Entitlement to Support for the Reconciliation of Employment and Family Life. In: Human Relations 54 (11), S. 1455–1481. DOI: 10.1177/00187267015411003.
- Liebig, Brigitte (2013): Organisationskultur und Geschlechtergleichstellung. Eine Typologie betrieblicher Geschlechtergleichstellungskulturen. In: Ursula Müller, Birgit Riegraf und Sylvia M. Wilz (Hg.): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer Fachmedien (24), S. 292–316.

- Liebig, Brigitte; Kron, Christian (2017): Ambivalent Benevolence: The Instrumental Rationality of Father-friendly Policies in Swiss Organizations. In: Brigitte Liebig und Mechthild Oechsle (Hg.): *Fathers in work organizations: inequalities and capabilities, rationalities and politics*. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich Publishers, S. 105–125.
- Liebig, Brigitte; Peitz, Martina (2018): Zeit-Nischen oder Familienzeit? Väter und der Umgang mit den Widersprüchen flexibler Arbeitsformen. In: *Gender* 10 (1), S. 151–166. DOI: 10.3224/gender.v10i1.10.
- Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. In: *WSI Mitteilungen. Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes in der Hans Böckler Stiftung* 47. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf.
- Lott, Yvonne; Eulgem, Lorena (2019): Lohnnachteile durch Mutterschaft. Helfen flexible Arbeitszeiten? In: *WSI Report* 49. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_49_2019.pdf.
- Lott, Yvonne; Klenner, Christina (2018): Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces. In: *Community, Work and Family* 21 (5), S. 564–580. DOI: 10.1080/13668803.2018.1526775.
- Lovejoy, Meg; Stone, Pamela (2012): Opting Back In. The Influence of Time at Home on Professional Women's Career Redirection after Opting Out. In: *Gender, Work and Organization* 19 (6), S. 631–653. DOI: 10.1111/j.1468-0432.2010.00550.x.
- Luekemann, Laura; Abendroth, Anja-Kristin (2018): Women in the German Workplace. What Facilitates or Constrains Their Claims-Making for Career Advancement? In: *Social Sciences* 7 (11), S. 214. DOI: 10.3390/socsci7110214.
- Mannheim, Karl (1980): *Strukturen des Denkens*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Mauerer, Gerlinde; Schmidt, Eva-Maria (2019): Parents' Strategies in Dealing with Constructions of Gendered Responsibilities at Their Workplaces. In: *Social Sciences* 8 (9), S. 250. DOI: 10.3390/socsci8090250.
- Mazal, Wolfgang (2006): Gestaltungsfragen der Arbeitszeit. In Tomandl, Theodor; Schrammel, Walter (Hg.) *Grenzen der Gestaltungsfragen der Arbeitsvertragsparteien*. Wien: Braumüller.
- Mazal, Wolfgang (2010): Vereinbarungen über die Arbeitszeit. In: *ZAS* 2011 (2a).
- Mazal, Wolfgang; Mayr, Klaus (2008): Zeitwertkonten – Ein positiver Beitrag zur weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit. In: *ecolex* 2008 (2).
- Meuser, Michael; Riegraf, Birgit (2010): Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik. Von der Frauenförderung zum Diversity Management. In: Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser und Birgit Riegraf (Hg.): *Soziologische Geschlechterforschung: Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 189–209.
- Mosler, Rudolf (2002): Beschäftigung nach Bedarf – arbeitsrechtliche Grenzen der flexiblen Teilzeitarbeit. In: *RdA* 2002 (6).
- Mucke, Maria; Hees, Madeleine; Bauer, Stefanie (2018): Gender Mainstreaming – Eine Strategie zur Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere? In: Doris A. Behrens, Margareta Kreimer, Maria Mucke und Nele Elisa Franz (Hg.): *Familie – Beruf – Karriere: Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 229–258.
- Mullany, Louise (2007): *Gendered Discourse in the Professional Workplace*. New York: Palgrave.
- Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit. In: *DIW Wochenbericht* (46), S. 3–11.

- Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2015): Familienarbeitszeit Re-loaded: Vereinfachung durch pauschalisierte Leistung und Flexibilisierung durch Arbeitszeitkorridor. In: DIW Berlin: Politikberatung kompakt (105).
- Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2018): The family working-time model. Towards more gender equality in work and care. In: *Journal of European Social Policy* 28 (5), S. 471–486. DOI: 10.1177/0958928717753581.
- Nabergoj, Anja S.; Pahor, Marko (2016): Family-friendly workplace. An analysis of organizational effects in the transition economy. In: *Journal for East European Management Studies* 21 (3), S. 352–373. DOI: 10.1688/JEEMS-2016-Nabergoj.
- Neckel, Sighard; Dröge, Kai; Somm, Irene (2008): Das umkämpfte Leistungsprinzip. Deutungskonflikte um die Legitimationen sozialer Ungleichheit. In: Kai Dröge, Kira Marrs und Wolfgang Menz (Hg.): *Rückkehr der Leistungsfrage. Leistung in Arbeit, Unternehmen und Gesellschaft*. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 89), S. 41–58.
- Nedelsky, Jennifer; Malleson, Tom (im Erscheinen): *A Care Manifesto: Part-Time for All*. Oxford: Oxford University Press.
- Nightingale, Madeline (2018): Looking beyond Average Earnings. Why Are Male and Female Part-Time Employees in the UK More Likely to Be Low Paid Than Their Full-Time Counterparts? In: *Work, Employment and Society* 33 (1), S. 131–148. DOI: 10.1177/0950017018796471.
- Nitsche, Natalie; Grunow, Daniela (2018): Do economic resources play a role in bargaining child care in couples? Parental investment in cases of matching and mismatching gender ideologies in Germany. In: *European Societies* 12 (2), S. 1–31. DOI: 10.1080/14616696.2018.1473626.
- O'Connor, Lindsey Trimble; Cech, Erin A. (2018): Not Just a Mothers' Problem. The Consequences of Perceived Workplace Flexibility Bias for All Workers. In: *Sociological Perspectives* 61 (5), S. 808–829. DOI: 10.1177/0731121418768235.
- O'Brien, Margaret; Wall, Karin (Hg.) (2017): *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality. Fathers on Leave Alone*. 6. Aufl.: Springer Open (Life Course Research and Social Policies).
- Obereder, Alois; Trenner, Hans (2005): Zuschläge zum Entgelt bei (teil)nichtigen Arbeitszeitvereinbarungen, ASoK 2005 (10).
- Padavic, Irene; Ely, Robin J.; Reid, Erin M. (2019): Explaining the Persistence of Gender Inequality. The Work–family Narrative as a Social Defense against the 24/7 Work Culture. In: *Administrative Science Quarterly* 26, 000183921983231. DOI: 10.1177/0001839219832310.
- Peinl, Iris; Lohr, Karin; Jornitz, Kristiane (2005): *Organisations- und Geschlechtersoziologie. Theoretische Brücken und empirische Einsichten zur Einführung von Gender Mainstreaming in die Verwaltung*. Berlin: Karli Dietz Verlag (Manuskripte, 56).
- Plantenga, Janneke; Remery, Chantal (2010): Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries. Ms. compl. in November 2009. Luxembourg: Publ. Off. of the Europ. Union. Online verfügbar unter <http://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/13a65488-9cd7-46f5-b9f4-d60e3dd09592>.
- Preisner, Klaus; Neuberger, Franz; Posselt, Lukas; Kratz, Fabian (2018): Motherhood, Employment, and Life Satisfaction. Trends in Germany Between 1984 and 2015. In: *Journal of Marriage and Family* 80 (5), S. 1107–1124. DOI: 10.1111/jomf.12518.
- Przyborski, Aglaja; Wohlrab-Sahr, Monika (2009): *Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch*. München.
- Rebhahn, Robert (1996): Arbeitszeitrecht und Erwerbsfreiheit des Arbeitnehmers – eine Erwiderung. In: wbl 1996.

- Riegraf, Birgit (2010): Organisation, Geschlecht, Kontingenz. Die Bedeutung des Poststrukturalismus für die geschlechtersoziologische Organisationsforschung. In: *Feministische Stud* 2010 (1), S. 99–108.
- Riegraf, Birgit (2013): Frauenförderung als mikropolitische Aushandlungs- und Entscheidungsprozesse in Unternehmen. Ursprüngliche Version [1995]. In: Ursula Müller, Birgit Riegraf und Sylvia M. Wilz (Hg.): *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien (24), S. 165–182.
- Riesenfelder, Andreas; Danzer, Lisa (2019): Wiedereinstiegsmonitoring. Ein Überblick über die Ergebnisse der vierten Fassung des Wiedereinstiegsmonitorings zu den Kohorten 2006 bis 2016 in Österreich und in den Bundesländern. Wien.
- Risak, Martin E. (2005): Vertrauensarbeitszeit – ein nach dem AZG gangbares Arbeitszeitmodell? In: *ecolex* 2005 (12).
- Rose, Judy; Hewitt, Belinda (2018): Does part-time employment status really reduce time pressure? In: *Journal of Sociology*, 1-23. DOI: 10.1177/1440783318800822.
- Sardadvar, Karin; Mairhuber, Ingrid (2018): Employed family carers in Austria. In: *Österreich Z Soziol* 43 (1), S. 61–72. DOI: 10.1007/s11614-018-0283-0.
- Sardadvar, Karin; Mairhuber, Ingrid; Papouschek, Ulrike (2018): „Familienfreundliche“ Arbeitszeiten: mit welchem Ziel - um welchen Preis? In: Hubert Eichmann, Bernhard Saupe und Annika Schönauer (Hg.): *Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG*, S. 317–335.
- Saupe, Bernhard (2018a): Arbeitszeitflexibilisierung in österreichischen Betrieben und Branchen. In: Hubert Eichmann, Bernhard Saupe und Annika Schönauer (Hg.): *Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG*, S. 285–316.
- Saupe, Bernhard (2018b): Landschaften, Splittergruppen, Zeitzonen? Muster flexibler Arbeitszeitgestaltung in Österreich. In: Hubert Eichmann, Bernhard Saupe und Annika Schönauer (Hg.): *Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG*, S. 89–126.
- Scheibelhofer, Elisabeth (2008): Combining Narration-Based Interviews with Topical Interviews. Methodological Reflections on Research Practices. In: *International Journal of Social Research Methodology* 11 (5), S. 403–416. DOI: 10.1080/13645570701401370.
- Schein, Edgar H. (1990): Organizational Culture. In: *American Psychologist* 45 (2), S. 109–119.
- Schein, Edgar H. (1992): *Organizational Culture and Leadership*. 2. Auflage. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schein, Edgar H. (1996): Culture. The Missing Concept in Organization Studies. In: *Administrative Science Quarterly* 42 (2), S. 229–240.
- Schiffbänker, Helene; Holzinger, Florian (2014): *Väterkarenz und Karriere*. Wien: Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH.
- Schmid, Ulrike (1995): AZG und ARG verfassungswidrig? In: *ecolex* 1995.
- Schmidt, Eva-Maria (2018): Breadwinning as care? The meaning of paid work in mothers' and fathers' constructions of parenting. In: *Community, Work and Family* 21 (4), S. 445–462. DOI: 10.1080/13668803.2017.1318112.
- Schmidt, Eva-Maria; Rieder, Irene (2016): Alles eine Frage des Geldes? Elterliche Legitimierungsmuster bei der Organisation und Verwirklichung der Karenzzeit. In: *SWS-Rundschau* 2016 (4), S. 489–508.
- Schmidt, Eva-Maria; Rieder, Irene; Zartler, Ulrike (2019a): Interrelated parenting practices. Conceptual foundations of involvement in care work at the transition to parenthood. In: *Families, Relationships and Societies* 8 (2), S. 321–340. DOI: 10.1332/204674318X15241492154458.

- Schmidt, Eva-Maria; Zartler, Ulrike; Vogl, Susanne (2019b): Swimming against the tide? Austrian couples' non-normative work-care arrangements in a traditional environment. In: D. Grunow und M. Evertsson (Hg.): *New Parents in Europe: Work-Care Practices, Gender Norms and Family Policies*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, S. 108–127.
- Schneebaum, Alyssa; Rehm, Miriam; Mader, Katharina; Hollan, Katarina (2018): The Gender Wealth Gap Across European Countries. In: *Review of Income and Wealth* 64 (2), S. 295–331. DOI: 10.1111/roiw.12281.
- Schneider, Helmut; Quednau, Anja (2019): Status quo der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in österreichischen Unternehmen sowie betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. Ergebnisse einer repräsentativen Studie. Eine Studie im Auftrag des Bundeskanzleramtes und der Familie & Beruf Management GmbH. Bundeskanzleramt - Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend. Wien.
- Scholz, Sylka (2007): Der soziale Wandel von Erwerbsarbeit. Empirische Befunde und offene Fragen. In: Mechthild Bereswill, Michael Meuser und Sylka Scholz (Hg.): *Dimensionen der Kategorie Geschlecht: Der Fall Männlichkeit*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 51–67.
- Schönauer, Annika (2018): Klein- und Mittelunternehmen ticken anders: Entstehung und Abgeltung langer Arbeitszeiten in KMUs. In: Hubert Eichmann, Bernhard Saupe und Annika Schönauer (Hg.): *Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG*, S. 129–144.
- Schröder, Martin (2018): How working hours influence the life satisfaction of childless men and women, fathers and mothers in Germany. In: *Zeitschrift für Soziologie* 47 (1), S. 65–82. DOI: 10.1515/zfsoz-2018-1004.
- Seebacher, Lisa Marie; Wieser, Christina (2018): *AK.Frauen.Management.Report.2018*. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte.
- Seewann, Lena; Verwiebe, Roland (2019): Der Wandel des Arbeitsmarktes und Einstellungen zu Arbeit in Österreich. In: Julian Aichholzer, Christian Friesl und Sanja Hajdinjak (Hg.): *Quo vadis, Österreich? Wertewandel zwischen 1990 und 2018*. 1. Auflage. Wien: Czernin Verlag, S. 35–55.
- Socratous, M.; Galloway, L.; Kamenou-Aigbekaen, N. (2016): Motherhood. An impediment to workplace progression? The case of Cyprus. In: *Equality, Diversity and Inclusion* 35 (5-6), S. 364–382. DOI: 10.1108/EDI-02-2016-0019.
- Sørensen, Siri Øyslebø (2017): The Performativity of Choice. Postfeminist Perspectives on Work–Life Balance. In: *Gender, Work and Organization* 24 (3), S. 297–313. DOI: 10.1111/gwao.12163.
- Sorger, Claudia (2014): *Wer dreht an der Uhr?* 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Stadler, Bettina (2019): Elternteilzeit in Österreich. Entwicklungen und Beschäftigungseffekte. Hg. v. FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien.
- Stadler, Bettina; Mairhuber, Ingrid (2018): Arbeitszeiten von Paaren Aktuelle Verteilungen und Arbeitszeitwünsche. FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Wien (FORBA-Forschungsbericht, 3/2017).
- Stadler, Bettina; Saupe, Bernhard (2016): Flexible Arbeitszeiten – die Perspektive der ArbeitnehmerInnen. Hg. v. FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt. Wien (Working Paper).
- Stärker, Lukas (2002): Kollektivvertragliche Begrenzung der Normalarbeitszeit. In: *ecolex* 2002 (11).

- Statistik Austria (2018a): Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung. Statistik Austria. Wien. Online verfügbar unter http://www.statistik-austria.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/armutsgefaehrdung/index.html, zuletzt geprüft am 17.09.2019.
- Statistik Austria (2018b): Entwicklung der aktiven Erwerbstätigen- und Teilzeitquoten (ILO) der 25- bis 49-Jährigen nach Familientyp und Geschlecht, 1994 - 2017. Hg. v. Statistik Austria. Wien. Online verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/familie_und_arbeitsmarkt/104365.html.
- Statistik Austria (Hg.) (2019): Arbeitsmarktstatistiken 2018. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. Statistik Austria. Wien: Verlag Österreich GmbH.
- Steiber, Nadia; Haas, Barbara (2010): Begrenzte Wahl - Gelegenheitsstrukturen und Erwerbsmuster in Paarhaushalten im europäischen Vergleich. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62, S. 247–276.
- Steiber, Nadia; Haas, Barbara (2018): ‚Too much or too little work? Couples’ actual and preferred employment patterns and work hours mismatches in Europe. In: Zeitschrift für Familienforschung : ZfF 30 (3), S. 269–292.
- Stuth, Stefan; Hipp, Lena (2017): Führung in Teilzeit? – Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Deutschland und Europa. In: Anja Karlsruhaus und Boris Kaehler (Hg.): Teilzeitführung. Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten in Organisationen. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 31–43.
- Traavik, Laura E.M. (2018): Career equality. In: Gender in Management: An International Journal 33 (6), S. 451–465. DOI: 10.1108/GM-07-2017-0092.
- van Bavel, Jan; Schwartz, Christine R.; Esteve, Albert (2018): The Reversal of the Gender Gap in Education and Its Consequences for Family Life. In: Annual Review of Sociology 44 (1), S. 341–360. DOI: 10.1146/annurev-soc-073117-041215.
- Verniers, Catherine; Vala, Jorge (2018): Justifying gender discrimination in the workplace. The mediating role of motherhood myths. In: PloS one 13 (1), e0190657. DOI: 10.1371/journal.pone.0190657.
- Voß, G. Günter (2001): Der Arbeitskraftunternehmer. Ein neuer Typus von Arbeitskraft und seine sozialen Folgen (Arbeitspapier Nr. 43). Online verfügbar unter <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/file1.pdf>.
- Voß, G. Günter; Weiß, Cornelia (2005): Subjektivierung von Arbeit - Subjektivierung von Arbeitskraft. In: Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll und Stefanie Janczyk (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot (Arbeit-Demokratie-Geschlecht, 4).
- Wagner-Pinter, Michael; Dremsek, Anna (2014): Väter in Elternkarenz. Die Folgen des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld für den Erwerbsverlauf von Männern. Wien: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
- Walters, Peter; Whitehouse, Gillian (2015): Mothers’ perceptions of support in the workplace. A sense of entitlement or resignation? In: Journal of Sociology 51 (3), S. 769–782. DOI: 10.1177/1440783314536793.
- Warmuth, Anne-Dorothee; Glockentöger, Ilke (2018): Effects of Digitalized and Flexible Workplaces on Parenthood. New Concepts in Gender Relations or a Return to Traditional Gender Roles? In: Christian Harteis (Hg.): The impact of digitalization in the workplace. An educational view, Bd. 21. Cham, Switzerland: Springer (Professional and Practice-based Learning, Volume 21), S. 71–86.
- Warren, Tracey; Lyonette, Clare (2018): Good, Bad and Very Bad Part-time Jobs for Women? Re-examining the Importance of Occupational Class for Job Quality since the ‘Great Recession’ in Britain. In: Work, Employment and Society 32 (4), S. 747–767. DOI: 10.1177/0950017018762289.

- Wernhart, Georg; Dörfler, Sonja; Halbauer, Stefan; Mazal, Wolfgang; Neuwirth, Norbert (2018a): Familienzeit - Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt. Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit. ÖIF, Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien. Forschungsbericht Nr. 25.
- Wernhart, Georg; Halbauer, Stefan; Kaindl, Markus (2018b): Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Unternehmen. Eine Untersuchung in auditierten Unternehmen. Hg. v. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien. Wien. ÖIF-Working Paper Nr. 89).
- Wetterer, Angelika (2009): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion - eine theoriegeschichtliche Rekonstruktion. In: Brigitte Aulenbacher und Angelika Wetterer (Hg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: Wetsfäisches Dampfboot (Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, 25), S. 42–63.
- Williams, Joan C. (2010): Reshaping the work-family debate. why men and class matter. Cambridge and London: Harvard University Press.
- Winter, Jens (2008) Das „neue“ Arbeitszeitrecht. In: ecolex 2008 (2).
- Wiß, Tobias (2016): Paths towards Family-friendly Working Time Arrangements. Comparing Workplaces in Different Countries and Industries. In: Social Policy and Administration. DOI: 10.1111/spol.12270.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung 1 (1), S. 22.
- Wolf, Christoph (2004): Zur Festlegung der Lage der Arbeitszeit. In: ecolex 2004 (9).
- Zannella, Marina; Hammer, Bernhard; Prskawetz, Alexia; Sambt, Jože (2018): A Quantitative Assessment of the Rush Hour of Life in Austria, Italy and Slovenia. In: European Journal of Population. DOI: 10.1007/s10680-018-9502-4.
- Zhou, Muzhi (2017): Motherhood, Employment, and the Dynamics of Women's Gender Attitudes. In: Gender and Society 31 (6), S. 751–776. DOI: 10.1177/0891243217732320.
- Ziegler, Judith (2002): Zwischen Karriere und Familie. Eine Untersuchung über österreichische Führungskräfte. Wien: WUV Wiener Universitätsverlag.

7 Anhang

Beispiel Einladungsschreiben



Österreichisches Institut für Familienforschung
Austrian Institute for Family Studies



universität
wien

Studie zu „Arbeitszeit und Karriere“

Einladung zur Teilnahme für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Das Österreichische Institut für Familienforschung (ÖIF) führt derzeit, unter der Projektleitung von Dr. Eva-Maria Schmidt, im Auftrag des Bundeskanzleramts, Familie und Beruf Management GmbH, eine Studie zum Thema Arbeitszeitmodelle und Karrieremöglichkeiten durch. Ein Teil dieser Studie betrifft die Frage, wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber unterschiedliche Möglichkeiten der Arbeitszeitorganisation in Bezug auf Karrieremöglichkeiten einschätzen und welche Erfahrungen sie in der Umsetzung unterschiedlicher Modelle gemacht haben.

Daher laden wir Sie als Vertreter/Vertreterin der Arbeitgeber/innen-Seite zur Teilnahme an dieser Studie ein. Wir bitten Sie, in einer Diskussionsrunde von Ihren Erfahrungen und Ihrer Einschätzung zu berichten und diese mit anderen Arbeitgeber/innen zu diskutieren. Weil uns auch die Sichtweise von Arbeitnehmer/innen interessiert, bitten wir Sie zudem, die Studie unter Ihren Mitarbeiter/innen zu bewerben und ihnen ein entsprechendes Einladungsschreiben weiterzuleiten, bzw. uns Ansprechpersonen und Kontaktdaten zu nennen.

Um was geht es?

Uns interessiert, wie Sie mit unterschiedlichen Modellen der Arbeitszeitorganisation für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgehen. Welche Modelle sind möglich, welche gewünscht? Welche Karrieremöglichkeiten eröffnen manche Arbeitszeitmodelle, welche werden verhindert? Was funktioniert gut, wo bräuchte es noch Weiterentwicklung?

Die Gruppendiskussion:

Die Gruppendiskussion findet in Form eines offenen Gesprächs in einer Gruppe von etwa 6 Personen statt. Die Runde wird von zwei Wissenschaftler/innen des ÖIF moderiert bzw. begleitet: Eva-Maria Schmidt (Soziologin, Projektleiterin) und Markus Kaindl (Soziologe). Das Gespräch wird für die spätere Auswertung aufgezeichnet, jedoch selbstverständlich streng vertraulich behandelt. Sämtliche Namen oder andere Angaben, die Rückschlüsse zulassen könnten, werden anonymisiert.

Ort: In den Räumlichkeiten des ÖIF, in der Grillparzerstraße 7/9, 1010 Wien

Dauer: Die Diskussion dauert erfahrungsgemäß ca. 2 Stunden, manchmal länger; ein Zeitfenster von 3 Stunden wäre gut.

Termin: Die Gruppendiskussionen werden im Mai und Juni 2019 stattfinden. Die weitere Terminkoordination erfolgt nach Ihrer Zusage.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie uns unterstützen würden und erlauben uns, Sie in den nächsten Tagen zur weiteren Abstimmung telefonisch zu kontaktieren.

Kontakt für Fragen oder Anmerkungen:

Dr. Eva-Maria Schmidt (Projektleiterin): eva-maria.schmidt@oif.ac.at, Tel.: 01/4277 489 09

Beispiel Leitfaden Interview

	Thema	Fragen
A	Begrüßung, Dank, Einverständnis	Danke, dass Sie sich die Zeit genommen haben. Einverständniserklärung vorweg (wenn telefonisch - Zur Information: ich werde das Interview aufnehmen, wird aber nur für wissenschaftliche Zwecke und nur anonymisiert und nur von uns am ÖIF verwendet – sind sie damit einverstanden ?)
	Ablauf	Wie ist der Ablauf? Welche Art von Interview? Uns interessiert die Perspektive von Arbeitnehmer/innen , Erfahrungen aus Ihrem Arbeitsalltag, Ihre Sichtweise, Erfahrungen und Erlebnisse - Sie können gerne auch weiter ausholen, auch von Schlüsselerlebnissen erzählen, gerne auch im Detail. Ich werde zunächst einmal nur zuhören, wundern Sie sich also nicht, und erst später eventuell noch weitere Nachfragen stellen. Noch Fragen Ihrerseits vorab?
	Einstiegsfrage	Bitte erzählen Sie mir zu Beginn einerseits ein bisschen über Ihren beruflichen Werdegang : wie sind Sie da gelandet, wo Sie jetzt beruflich stehen, wie sind Sie in dieses Unternehmen gekommen, was sind Ihre Aufgaben, was sind Ihre Ziele in Ihrer tagtäglichen Arbeit? Andererseits bitte ich Sie aber auch um ein paar Erzählungen über das Unternehmen , für das Sie arbeiten, grundsätzlich: also was ist charakteristisch, wie lässt es sich beschreiben?
B	Persönliche Erwartungen und Erfahrungen zu Arbeit(-szeit)	Was ist Ihnen bei Ihrer beruflichen Tätigkeit ganz allgemein wichtig? Was erwarten Sie sich ganz grundsätzlich von einem Arbeitgeber , also den Führungskräften und Vorgesetzten? Welche Erfahrungen haben Sie persönlich in Ihrem beruflichen Werdegang mit unterschiedlicher Organisation von Arbeitszeiten / unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen gemacht? Hat es bei Ihren Arbeitszeiten Veränderungen gegeben? Wie schaut es aktuell aus?
	Entscheidung für oder gegen bestimmte Arbeitszeitmodelle	Arbeitszeitorganisation: Wie zufrieden sind Sie damit? Entspricht das Ihren Bedürfnissen ? Wonach richtet sich das? Stundenausmaß: für Sie grad passend? Was wäre ideal? Was würden Sie sich wünschen? Warum ? Welche Überlegungen stehen hinter der Entscheidung für ein bestimmtes Stundenausmaß, bei der Präferenz bestimmter Arbeitszeitmodelle oder einer bestimmten Organisation der Arbeitszeit? (Wenn Familie: ev. nachfragen : wie arbeitet Ihr Partner/Ihre Partnerin ? Wer betreut die Kinder während Sie (beide) arbeiten?)
	Erfahrungen im Unternehmen , Erlebnisse mit anderen, Sichtweisen anderer	Was ist bei der Organisation von Arbeitszeiten Ihrer Meinung und Erfahrung nach wichtig? (Worauf sollten Unternehmen da achten ?) Welche Möglichkeiten gibt es und wie aktiv werden diese angeboten? <i>Flexibilität</i> : Wer bestimmt diese? AN oder AG Was sind aus Ihrer Sicht als Arbeitnehmer/in so die Vorteile aber auch die Nachteile unterschiedlicher Arbeitszeitmöglichkeiten (Vollzeit, Teilzeit, Gleitzeit, Schicht...) Was sind da so Ihre Erfahrungen oder Erlebnisse im KollegInnenkreis ? Wer wünscht sich diese? Wie erleben Sie das unter den Kolleg/innen oder in Meetings? Gibt es da Erlebnisse diesbezüglich, die Ihnen dazu einfallen? Wie unterschiedlich sind Ihrer Erfahrung nach die Möglichkeiten und Erwartungen und warum ? Gibt es da Unterschiede hinsichtlich bestimmter Lebensphasen oder Lebenssituationen? Unterschiede zwischen den Mitarbeiter/innen? Warum?

	Erwartungen und Erfahrungen Karriere allgemein	<p>Was verstehen Sie persönlich unter Karriere oder Aufstiegsmöglichkeiten? Was ist für Sie da wichtig? Welche Erwartungen haben Sie persönlich bzgl. Karrieremöglichkeiten und beruflicher Weiterentwicklung?</p> <p>Welche Erwartungen haben Sie an Ihre Führungskräfte? Was bedeutet Führung für Sie?</p> <p>Wer macht denn Karriere? Welche Auswirkungen hat die Arbeitszeitorganisation der Mitarbeiter/innen auf deren Karrierepläne und Karrieremöglichkeiten? Von welchen Erfahrungen und Erlebnissen können Sie da berichten? Gibt es da Unterschiede und worauf könnten diese Ihrer Erfahrung nach zurückzuführen sein? Welche Rolle spielt die Arbeitszeit(organisation) dabei?</p> <p>Wie schätzen Sie die Möglichkeiten ein, dass auch Frauen/<u>Sie als Frau</u> Karriere machen können? Was sind da Ihre Bedürfnisse?</p> <p>Wo gibt es da noch Handlungsbedarf?</p> <p>Wie können Unternehmen Karrieren fördern? Im Speziellen von Frauen? Wie unterstützt es bei beruflicher Weiterentwicklung?</p>
C	Abschlussfrage	In welche Richtung sollte sich Arbeitszeitorganisation in Zukunft Ihrer Meinung nach hin entwickeln? Was wäre für Sie ideal? Ist bei Ihnen eine Veränderung geplant?
	Kommentare, Anmerkungen	Was nehmen Sie sich mit? Was haben wir vergessen zu besprechen? Haben Sie noch Fragen an mich? Kurzfragebogen
	Dank und Verabschiedung	ev. Hinweis auf die Veröffentlichung der Studie, ev. Vermittlung weiterer GesprächspartnerInnen?

Beispiel Leitfaden Gruppendiskussion

	Thema	Fragen	Dauer
A	Begrüßung, Dank	herzlich willkommen, danke, mein Name ist EMS, Kollege MKA; was erwartet Sie heute?	5
	Ablauf, Gesprächsregeln	<p>Ablauf: Fragen, Impulse und hin und wieder <u>Moderation</u> von mir, bspw. wenn Diskussion zu sehr abschweift; <u>Schwerpunkt</u> sind Arbeitszeitmodelle und Karriere aus Ihrer Perspektive als Arbeitgeber/innen, vor allem Austausch und Diskussion <u>untereinander</u>, auch gegenseitig ergänzen oder (nach)fragen! <u>Kollege:</u> Überblick Technik, Ablauf, und Unterstützung</p> <p>Grundsätzlich: Diskussionsrunde wird aufgenommen, für spätere Auswertung, diese erfolgt auf jeden Fall anonym. Einverstanden?</p> <p>Hinweis auf Mappe; Namensschild darin beschriften bitte (nur Vornamen, bitte, aber Anrede mit „Sie“, damit nicht Personen oder Unternehmen im Mittelpunkt stehen, sondern wirklich das Thema und ihre Erfahrungen und Einstellungen dazu). Auch wenn Namen oder Unternehmen genannt werden, bitten wir, dass alles was hier besprochen wird, auch von Ihnen vertraulich behandelt wird. Zwei weitere Dinge in der Mappe...</p> <p>Gesprächsregeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> (-) wichtig sind Ihre Erfahrungen, Ihre Einschätzung und Meinung, ruhig spontan antworten, keine Waagschale (-) weder Richtig oder Falsch, nur unterschiedliche Meinungen, bitte Respekt (-) bitte ausreden lassen, d. h. immer nur 1 Person, und auch jeden zu Wort kommen lassen <p>Handy aus oder lautlos, bitte</p> <p>Gibt es von Ihrer Seite noch Fragen bevor wir beginnen?</p>	

	Vorstellungsrunde und Einleitung	<p>Beginn kurze Vorstellungsrunde: berufliches Aufgabenfeld, ein paar Eckdaten zum Unternehmen (Größe, Branche)</p> <p>→ Die Arbeitswelt hat sich ja in vielerlei Hinsicht geändert, für Männer und für Frauen. Arbeitszeiten, Arbeitsausmaß und Arbeitsorte haben sich verändert. Warum denken Sie ist das so, welche Erfahrungen haben Sie gemacht?</p>	20
B	Arbeitszeit allgemein, Unternehmensperspektive	<p>→ Warum werden manche Arbeitszeitmodelle, unterschiedliches Arbeitsausmaß, unterschiedliches Arbeitsausmaß möglich gemacht und angeboten? Warum manche <i>nicht</i>?</p> <p>Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht? Was bringt es den Unternehmen?</p>	15
	Arbeitszeitmodelle, Mitarbeiter/innen	<p>→ Was bringen die unterschiedlichen AZ-Modelle den Mitarbeiter/innen? Wer braucht und will diese? Ihre Erfahrungen mit und Einschätzung dazu? Nachteile?</p> <p>Unterschiede zwischen den Mitarbeiter/innen? Was sind da Ihre Erfahrungen? (Geschlecht, Karrierepläne, Ausbildung, Tätigkeitsbereich/Beschäftigtengruppen, berufliche Position, Familienstand, Lebensphasen, Lebenssituationen)</p>	25
	Auswirkungen und Erfahrungen im Arbeitsalltag	<p>→ Welche Auswirkungen hat die Arbeitszeitorganisation der Mitarbeiter/innen auf den Arbeitsalltag?</p> <p>zu bewältigendes Arbeitsvolumen, Mehr- und Überstunden, Zusammenarbeit) Wie erleben Sie das in Gesprächen mit den Mitarbeiter/innen oder in Meetings oder beim Recruiting? Gibt es da Erlebnisse diesbezüglich, die Ihnen dazu einfallen?</p>	15
	Erwartungen und Erfahrungen Karriere allgemein	<p>→ Wer macht Karriere, wer will Karriere, bzw. wie sollten denn Mitarbeiter/innen arbeiten, was sollten sie tun, wenn sie beruflich aufsteigen wollen bzw. immer mehr Führungsverantwortung übernehmen wollen? Bzw. was behindert beruflichen Aufstieg eher?</p> <p>Wie hängen Ihrer Meinung nach unterschiedliche Arbeitszeitmodelle mit Karriereplänen, Aufstiegsmöglichkeiten bzw. Möglichkeiten Führungsverantwortung zu übernehmen, zusammen? Oder hängt das gar nicht zusammen? Von welchen Erfahrungen und Erlebnissen können Sie da berichten?</p> <p>Bringen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle auch etwas für die Förderung der Karriere von Frauen? Bzw. bringen diese ev. auch etwas für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt? Was denken Sie?</p>	25
C	Abschlussfrage	In welche Richtung könnte oder sollte sich Arbeitszeitorganisation in Zukunft Ihrer Meinung nach hin entwickeln? Warum? Welche Maßnahmen könnten in diesem Zusammenhang zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führen?	10
	letzte Anmerkungen	Was nehmen Sie sich mit? Was haben wir vergessen zu besprechen?	10
	Dank, Fragebogen und Verabschiedung	<p>Bitte abschließend noch die vorbereiteten Fragebögen beantworten und Einverständniserklärung unterschreiben – 1 Exemplar ist für Sie. Mappe mit Fragebogen und einem Exemplar der Einverständniserklärung einfach liegenlassen, meine Karte und die Aufwandsentschädigung gerne mitnehmen!</p> <p>im nächsten Schritt wissenschaftlich auswerten – Ergebnisse in einem Projektbericht – Newsletter des ÖIF. Für Nachfragen o.ä. stehe ich natürlich weiterhin gerne zur Verfügung.</p>	

8 Kurzbiografien der Autorin und der Autoren

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Eva-Maria Schmidt

Soziologin, Ethnologin

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien mit den Schwerpunkten Aufteilung unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen Eltern und Geschlechtern, Übergang zur Elternschaft, Karenzorganisation, Vaterschaft, Männlichkeit sowie nicht-eheliche Lebensgemeinschaften. Lehrtätigkeit an der Universität Wien, Mitglied im International Network on Leave Policies & Research (LP&R).

Kontakt: eva-maria.schmidt@oif.ac.at

Dr. Markus Kaindl

Soziologe

Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Österreichischen Institut für Familienforschung (ÖIF) an der Universität Wien mit den Schwerpunkten quantitative Forschungsmethoden, Pflege, Generationenbeziehung, Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderwunsch und Elternbildung.

Kontakt: markus.kaindl@oif.ac.at

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal

Jurist

Seit 1992 Professor für Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Wien und seit 2002 Leitung des Österreichischen Instituts für Familienforschung (ÖIF). Forschungsschwerpunkte: Gesetzliche und betriebliche Altersvorsorge, Pflegefragen, Berufsrecht medizinischer Berufe, Generationenfragen, Vergleichende Sozialpolitik (Schwerpunkte Japan, China) und Familienpolitik.

Kontakt: wolfgang.mazal@univie.ac.at

Zuletzt erschienene Forschungsberichte des ÖIF

Kostenfrei erhältlich über die Homepage www.oif.ac.at/publikationen/forschungsberichte/

Dörfler Sonja, Kaindl Markus: Gender-Gap in der politischen Partizipation und Repräsentation: Ein internationaler Vergleich und die Situation von Frauen in der österreichischen Kommunalpolitik. Forschungsbericht Nr. 31/2019

Buchebner-Ferstl Sabine, Geserick Christine: Demenz und Familie. Forschungsbericht Nr. 30/2019

Kapella, Olaf; Rille-Pfeiffer, Christiane; Schmidt, Eva-Maria: Evaluierung des Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetzes (B-KJHG) 2013 : Zusammenfassender Bericht aller Module und Beurteilung. Forschungsbericht Nr. 29/2018

Kapella Olaf, Rille-Pfeiffer Christiane, Wernhart Georg, Baierl Andreas, Halbauer Stefan: 2. Teilbericht der Evaluierung des Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetzes (B-KJHG) : Endbericht der Module 4, 6 und 7. Forschungsbericht Nr. 28/2018

Kapella Olaf, Baierl, Andreas, Geserick Christine, Kaindl Markus, Wernhart Georg: 1. Teilbericht der Evaluierung des Bundes-Kinder- und Jugendhilfegesetzes (B-KJHG) : Endbericht der Module 2, 3 und 5. Forschungsbericht Nr. 27/2018

Neuwirth Norbert, Kaindl Markus: Kosten-Nutzen-Analyse der Elementarbildungsausgaben in Österreich. Der gesamtwirtschaftliche Effekt des Ausbaus der Kinderbetreuungsplätze im Zeitraum 2005 bis 2016. Forschungsbericht Nr. 26/2018

Wernhart Georg, Dörfler Sonja, Halbauer Stefan, Mazal Wolfgang, Neuwirth Norbert: Familienzeit – Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt. Perspektiven zu einer Neugestaltung der Arbeitszeit. Forschungsbericht Nr. 25/2018

Kaindl Markus, Kapella Olaf: Betreuung in den Schulferien in NÖ. Individuelle Lösungen – Wahrnehmungen – Wünsche. Forschungsbericht Nr. 24/2016

Buchebner-Ferstl Sabine, Kapella Olaf, Rille-Pfeiffer Christiane (2016): Psychosoziale Unterstützungsleistungen der österreichischen Familienpolitik. Wirkungsanalyse der familienpolitischen Leistungen des Bundes – Modul V. Forschungsbericht Nr. 23/2016

Neuwirth Norbert (2016): Was sind uns unsere Kinder wert? Eine Kostenschätzung zum weiteren Ausbau im Elementarbildungsbereich. Forschungsbericht Nr. 22/2016

Buchebner-Ferstl Sabine, Kapella Olaf, Kaindl Markus, Stolavetz Christina, Baierl Andreas (2016): Erziehung – nicht genügend? Österreichische Eltern auf dem Erziehungsprüfstand. Forschungsbericht Nr. 21/2016

Buchebner-Ferstl Sabine, Kaindl Markus, Rille-Pfeiffer Christiane (2016): Bildungsentscheidungen in der Familie beim Übergang von der Volksschule in die weiterführende Schule. Forschungsbericht Nr. 20/2016

Das Österreichische Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF) wird vom Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend über die Familie & Beruf Management GmbH (FBG) und von den Bundesländern Burgenland, Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg und Wien unterstützt.

